



EVALUATIE UITVOERING PARTICIPATIEWET

2015-2020

Auteur: Nienke de Vries
Team: Ontwikkeling en Advies Sociaal
Datum: 28 oktober 2020
Zaaknummer: Z2020-08853

Inhoudsopgave

Conclusies en aanbevelingen	6
1. Inleiding	10
2. Leeswijzer	10
3. Landelijke evaluatie.....	10
3.1 Tegenvallende resultaten	10
3.2 Bezuinigingen en concurrentie doelgroepen	11
3.3 Landelijke evaluatie versus lokale situatie	11
4. Huidige beleidskader	11
4.1 Wettelijke verplichting	11
4.2 Geen beleidsvrijheid	11
4.3 Beleidskaders lokaal	12
4.4 Lokale uitvoering.....	12
5. Ervaringen	12
5.1 Ervaringen klassieke doelgroep	12
5.1.1 De weg naar (deeltijd)werk	13
5.1.2 Langere afstand tot de arbeidsmarkt	13
5.1.3 Korte(re) afstand tot de arbeidsmarkt.....	13
5.1.4 Inburgering	13
5.2 Ervaringen Vso/Pro Banenafpraak en Beschut Werk	13
5.2.1 Jongeren	13
5.2.2 Gespecialiseerde inzet.....	14
5.2.3 Complexiteit	14
5.2.4 Ondersteuning en jobcoaching	14
5.2.5 Preventie.....	14
5.2.6 Inzet op Vso/Pro jongeren	15
5.2.7 Relatie met de Wmo	15
5.3 Werkgeversteam	15
5.3.1 Werkgeversdienstverlening.....	15
5.3.2 Personen met een indicatie Banenafpraak	15
5.3.3 Inzet klantgroep Werk	16
5.3.4 Jobhunting	16
5.3.5 Social Return on Investment.....	16
5.3.6 Gebiedsgericht werken.....	16
5.3.7 Werkgevers	16
5.4 Ervaringen niet uitkeringsgerechtigden	17
6. Resultaten	17
6.1 Ontwikkelingen aantallen uitkeringen en re-integratietrajecten	17

6.2	Ontwikkeling klantgroepen en klanten per leeftijd	18
6.3	Uitstroom	19
6.4	Gedeeltelijke uitstroom	20
6.5	Banenafpraak	20
6.6	Beschut Werk	21
6.7	Benchmark Divosa	21
6.7.1	Jaarkaart 2019	21
7.	Financieel	22
7.1	Inzet Participatiebudget voor onze inwoners	22
7.2	Begrotingsverloop en realisatie 2015 t/m 2020	22
7.3	Uitgaven Participatiebudget klanten	22
7.4	Inzet Participatiebudget in relatie tot budget voor de uitkeringen (BUIG)	23
8.	Conclusies	23
9.	Aanbevelingen	24
10.	Tijdpad nieuw Participatie- en Inburgeringsbeleid	26
	Bijlage 1 Verhalen uit de praktijk	27

Toelichting begrippen en afkortingen

PW	Participatiewet
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheid jonggehandicapten
Vso	Voortgezet speciaal onderwijs
Pro	Praktijkonderwijs
Klassieke doelgroep	Personen die voorheen onder de Wet werk en bijstand vielen. Een deel van deze doelgroep valt onder de nieuwe doelgroep van de PW. Vaak heeft deze groep een 'langer' traject nodig (soms jaren).
Banenafpraak	De afspraak dat werkgevers extra banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In totaal gaat het om 125.000 extra banen die in 2026 gerealiseerd moeten zijn. Personen met een indicatie Banenafpraak vallen onder de nieuwe doelgroep van de PW.
Personen Banenafpraak	▪ Deze personen zijn niet in staat om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. ▪ De ondergrens is 30% loonwaarde (< 30% = dagbesteding). ▪ Wij verstrekken de werkgever loonkostensubsidie. ▪ De loonkostensubsidie betalen wij uit het budget voor de uitkeringen (BUIG-budget). ▪ Het UWV bepaalt of iemand tot de doelgroep behoort. ▪ Vso/Pro jongeren vallen automatisch onder deze doelgroep.
Personen Beschut Werk	▪ Wij zijn verplicht om voor deze personen een baan te zoeken. ▪ Er geldt een taakstelling. Eind 2019 moesten wij 7 dienstverbanden hebben gerealiseerd. ▪ Deze personen zijn niet in staat om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. ▪ De ondergrens is 30% loonwaarde (< 30% = dagbesteding). ▪ Wij vragen een indicatie aan bij het UWV. De burger kan dit zelf ook doen. ▪ Wij organiseren dienstverbanden bij reguliere werkgevers of kopen dit in bij aanbieders van Beschut Werk. ▪ Wij verstrekken de werkgever/aanbieder loonkostensubsidie. ▪ De loonkostensubsidie betalen wij uit het budget voor de uitkeringen (BUIG-budget). ▪ De kosten voor begeleiding betalen we uit het Participatiebudget.
Nugger	Niet uitkeringsgerechtigde
Jobcoaching	Begeleiding op de werkvloer van werknemer en werkgever.
Loonkostensubsidie	Werkgevers kunnen loonkostensubsidie ontvangen voor mensen die verminderd productief zijn en niet het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.
RMC	Regionale Meld en Coördinatiepunt. In RMC-regio's werken scholen en gemeenten samen om te voorkomen dat leerlingen zonder startkwalificatie van school gaan. Een startkwalificatie is een diploma havo, vwo, mbo niveau 2 of hoger.

Conclusies en aanbevelingen

Inleiding

Op 1 januari 2015 is de Participatiewet (PW) inwerking getreden. De doelstelling van de wet is dat iedereen naar vermogen meedoet, het liefst via betaald werk. Personen die voorheen instroomden in de Wsw en Wajong, vallen met ingang van 1 januari 2015 onder de doelgroep van de PW. In dit evaluatierapport beschrijven wij de ervaringen, resultaten, financiën en conclusies van 5 jaar PW. Dit evaluatierapport bevat een bijdrage van de sociaal werkers. Daarnaast hebben de sociaal werkers een boekwerkje gemaakt met verhalen uit de praktijk. De cijfers zijn aangeleverd door de financieel medewerker Sociaal Domein.

Hieronder hebben wij onze conclusies en aanbevelingen op een rijtjes gezet. Deze hebben we gebaseerd op de ervaringen van onze sociaal werkers en de cijfers over instroom, uitstroom, parttimewerk e.d. Deze cijfers hebben we deels afgezet tegen de landelijke cijfers.

Hoofdconclusie

Onze gemeente heeft de afgelopen 5 jaar sterk ingezet op de nieuwe doelgroep. Bij de nieuwe doelgroep gaat het vooral om jongeren uit het Voorgezet speciaal onderwijs (Vso) en Praktijkonderwijs (Pro). Deze jongeren vallen onder de Banenafspraken (BAB). Voor 2015 stroomde deze groep in, in de Wsw en Wajong. Onze inzet heeft zich uitbetaald. Afgezet tegen de landelijke cijfers is een groot deel van deze doelgroep aan het werk met loonkostensubsidie. Bij de klassieke doelgroep gaat het om personen die voorheen onder de Wet werk en bijstand vielen. Voor een groot deel van de klassieke doelgroep is betaalde arbeid (nog) niet haalbaar. Voor deze groep zetten wij in op sociale activering als eerste stap richting werk. Het andere deel van de klassieke doelgroep heeft een korte afstand tot de arbeidsmarkt. We hebben de afgelopen jaren formatief en budgettair minder ingezet op de klassieke doelgroep en dat vertaalt zich vanaf 2019 in een afname van uitstroom naar (deeltijd)werk. De uitkomst van deze evaluatie vormt het vertrekpunt voor nieuw op te stellen beleid. Hierbij moeten wij onder andere aandacht besteden aan specifieke doelgroepen (jongeren, nuggers en inburgeraars) en het definiëren van resultaten.

Conclusies

1. Huidig beleid en evaluatie

Ons Participatiebeleid en deze evaluatie richten zich sterk op de inzet van onze mensen/middelen om mensen richting werk/activering te leiden. Dat is in de kern ook positief, want het geeft richting aan wat we doen. Het huidige beleid biedt echter weinig aanknopingspunten voor doorontwikkeling en het inspelen op plannen en ontwikkelingen van instellingen en organisaties in de maatschappij.

2. Klassieke doelgroep

- Wij hebben te maken met inwoners waarbij ongeveer 80% niet direct aan het werk kan door psychische of lichamelijke problemen. Dit vraagt veel voorwerk om uiteindelijk de stap naar betaald werk te zetten.
- De verhoogde inzet van menskracht en middelen voor de *nieuwe doelgroep* gaat ten koste van de klassieke doelgroep. Dit vertaalt zich vanaf 2019 in lagere uitstroom naar (deeltijd)werk.

3. Nieuwe doelgroep Vso/Pro Banenafspraken en Beschut Werk

- Deze klantgroep kampt vaak met diverse problematiek zoals een licht verstandelijke beperking en lichamelijke- of psychische problematiek of een

combinatie hiervan. Het valt ons op dat de problematiek rondom deze jongeren steeds complexer wordt.

- De nieuwe doelgroep groeit jaarlijks. We zien dit vooral terug in de leeftijd 18-24 jaar. Een behoorlijk deel van deze groep stroomt uit naar werk waarbij we de werkgever loonkostensubsidie verstrekken. Is er sprake van uitstroom naar werk, dan blijven wij deze personen en de werkgever begeleiden. Dit betekent dat uitstroom naar werk niet leidt tot uitstroom uit onze caseloads.
- Voor de voormalige Wajongers (Vso/Pro) zijn de baankansen gestegen. Onze inzet voor de nieuwe doelgroep betaalt zich uit. Wij plaatsen aanzienlijk meer mensen met loonkostensubsidie bij werkgevers dan landelijk gezien.
- Het is voor ons niet duidelijk of de kans op betaald werk is gedaald voor mensen die het recht verloren op toegang tot de sociale werkvoorziening. De Wsw hanteerde een wachtlijst en deze wachtlijst was nog aanzienlijk op het moment van afsluiting van de Wsw. Deze mensen komen nu in aanmerking voor een dienstverband Beschut Werk. Voor Beschut Werk geldt er een taakstelling. Eind 2019 moesten wij 7 dienstverbanden hebben gerealiseerd. We zien het aantal indicaties Beschut Werk stijgen. Ligt het aantal indicaties hoger dan de jaarlijkse taakstelling, dan kunnen we in ons beleid vastleggen dat we gebruik maken van een wachtlijst. Leggen we dit vast in ons beleid, dan is de kans op betaald werk in ieder geval niet groter geworden.
- De inkomenspositie van personen die voorheen een beroep deden op de Wsw of Wajong is verslechterd. Een bijstandsuitkering is namelijk lager dan het salaris Wsw en een Wajong-uitkering. Wij hebben hierop geen invloed.

4. Niet uitkeringsgerechtigden (Nuggers)

Wij krijgen steeds meer aanvragen voor (arbeids)ondersteuning van Nuggers. Het gaat dan vooral om Nuggers die een verdienende partner hebben met een inkomen boven bijstandsniveau. Voor Nuggers hebben wij (nog) geen beleid geformuleerd.

5. Inburgeraars

Veel inburgeraars ontvangen een bijstandsuitkering. Wij begeleiden deze inburgeraars richting werk, stage, vrijwilligerswerk enz. Dit is nu geen wettelijke verplichting. Op 1 juli 2021 treedt de nieuwe Wet Inburgering inwerking. Vanaf dat moment zijn wij wel wettelijk verplicht om nieuwe inburgeraars (arbeids)ondersteuning te bieden.

6. Werkgeversdienstverlening

- De afgelopen jaren heeft het Werkgeversteam vooral de groeiende nieuwe doelgroep bedient en veel minder de klassieke doelgroep.
- Het halveren van het Werkgeversteam ¹ halverwege 2020 leidt tot een spagaat in de uitvoering. We hebben onvoldoende tijd om de klassieke doelgroep in het oog te houden. Daardoor bedienen we de werkgevers onvoldoende bij het aandragen van geschikte kandidaten voor reguliere vacatures.

7. Financiën

De afgelopen jaren hebben wij niet meer uitgegeven dan begroot. De bezuinigingen op het Participatiebudget en het feit dat de afgelopen jaren onze bijdrage uit dit budget aan de financiering van de Wsw is toegenomen, hebben er wel toe geleid dat we streng zijn bij het inzetten van middelen voor re-integratietrajecten. De focus ligt op trajecten voor de doelgroep met een arbeidsbeperking. Zoals wij eerder al aangaven gaat dit ten koste van de klassieke doelgroep.

¹ Beleidskader Sociaal Domein april 2020

8. Overig

- We zien dat de verschillende doelgroepen van de Participatiewet in toenemende mate een beroep doen op Wmo maatwerkvoorzieningen.
- We merken dat we de huidige definities van de klantgroepen niet scherp hebben geformuleerd. In de uitvoeringspraktijk leidt dit tot verschillende interpretaties.
- We hebben het begrip resultaat niet gedefinieerd in het huidige beleid. Is resultaat alleen (gedeeltelijke) uitstroom naar werk of beschouwen we activering ook als resultaat?

Aanbevelingen

Voor de uitwerking van nieuw beleid doen wij de volgende aanbevelingen:

1. Huidig beleid

In het nieuwe beleid meer aandacht schenken aan de verbinding met de ontwikkelingen binnen het Sociaal Domein en het inspelen op plannen en ontwikkelingen van instellingen en organisaties in de mienskip. Denkrichtingen:

- Een nieuwe visie formuleren die samenhangt met het moderniseren van het voorliggend veld met aandacht voor ontwikkelingen in de mienskip.
- De verbinding leggen met de MOA voor de uitvoering van de Wsw over 4 jaar.
- De verbinding leggen met Inburgering, delen van de Wmo (gebruik maatwerkvoorzieningen Wmo en Social Return toepassen bij inkoop Wmo).
- De verbinding leggen met het onderwijs (bijv. Arbeidsmarkt Fryslân en Regiodeal).

2. Klassieke doelgroep

Heroverweging huidige budgettaire en formatieve inzet voor deze groep. Streven naar meer balans tussen de klassieke doelgroep en de nieuwe doelgroep.

3. Nieuwe doelgroep Vso/Pro Banenafpraak en Beschut Werk

- De huidige werkwijze voor deze groep voortzetten om langdurige bijstands-afhankelijkheid te voorkomen.
- Beoordelen of het hanteren van een wachtlijst Beschut Werk wenselijk is (sociaal/financiële afweging).

4. Niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers)

Beleed opstellen over de mate en vorm van (arbeids)ondersteuning die wij bieden aan niet- uitkeringsgerechtigden. Dit met het oog op sturing van de inzet van het Participatiebudget.

5. Inburgeraars

Beleed voor de (arbeids)ondersteuning van inburgeraars verwerken in het nieuwe Participatiebeleid.

6. Werkgeversdienstverlening

In relatie tot het bedienen van de klassieke doelgroep, de huidige formatieve inzet heroverwegen en/of kijken of we werkzaamheden anders kunnen organiseren.

7. Financiën

Kijken of we de komende jaren slim kunnen omgaan met de inzet van het Participatiebudget en hiervoor een methode kunnen ontwikkelen. Dat is een uitdaging. In verband met ombuigingen in de afgelopen jaren, wordt het steeds lastiger om binnen de budgettaire kaders te blijven. Zeker nu we te maken hebben met een groeiende nieuwe doelgroep, de plicht om inburgeraars vanaf 1 juli 2021 te ondersteunen en de gevolgen van corona. Dit betekent dat we prioriteiten moeten stellen en minder mensen helpen en bereiken.

8. Overig

- Bekijken of en hoe we het toenemende beroep op Wmo maatwerkvoorzieningen door de verschillende doelgroepen kunnen terugdringen.
- Definities van de klantgroepen aanscherpen.
- Het begrip resultaat definiëren en op basis van deze definitie onze gegevensset uitbreiden zodat we de resultaten kunnen monitoren.

1. Inleiding

De PW is op 1 januari 2015 inwerking getreden. Met de invoering van deze wet is de toegang tot de Wsw afgesloten. Ook de toegang tot de Wajong is voor het grootste deel afgesloten. Personen die voorheen instroomden in de Wsw en Wajong vallen met ingang van 1 januari 2015 onder de doelgroep van de PW. Het doel van de wet is om mensen met en zonder arbeidsbeperking naar werk toe te leiden, bij voorkeur naar regulier werk. De PW biedt hiervoor een breed palet aan instrumenten, zoals loonkostensubsidie, werknemersvoorzieningen en jobcoaching. In dit rapport evalueren we ons Participatiebeleid en gaan we in op de ervaringen die wij de afgelopen vijf jaar hebben opgedaan met de uitvoering van de PW. We sluiten het rapport af met conclusies en aanbevelingen voor de toekomst.

2. Leeswijzer

In hoofdstuk 3 gaan we in op de uitkomsten van de landelijke evaluatie van de PW. De huidige beleidskaders komen aan bod in hoofdstuk 4. De ervaringen met de verschillende doelgroepen van de PW behandelen we in hoofdstuk 5. In hoofdstuk 6 gaan we in op de resultaten. De financiële aspecten en de conclusies/aanbevelingen komen aan bod in hoofdstuk 7 en 8. Het tijdpad voor het nieuw op te stellen Participatiebeleid is vastgelegd in hoofdstuk 9.

3. Landelijke evaluatie 2019 Participatiewet

Het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) heeft in 2019 de uitwerking van de PW geëvalueerd. Het SCP concludeert dat het huidige stelsel onvoldoende handvatten, prikkels en garanties bevat om de meest kwetsbare groepen kansen te bieden. De invoering van de PW heeft nauwelijks geleid tot verhoging van de baankansen, terwijl dat wel met de wet werd beoogd. Uit de deze evaluatie blijkt het volgende:

- Voor de klassieke bijstandsgerechtigden heeft de wet amper een verschil gemaakt.
- Voor mensen die het recht verloren op toegang tot de sociale werkvoorziening daalde de kans op werk.
- Voor jonggehandicapten met arbeidsvermogen stegen weliswaar de baankansen, maar hun inkomenspositie verslechterde.
- Het aandeel werkgevers dat iemand met een arbeidsbeperking in dienst heeft, is niet gestegen. In de praktijk lukt het lang niet altijd om goede matches tot stand te brengen. Dit heeft te maken met een gebrek aan geschikte vacatures. Daarnaast is het matchings-proces een zeer intensief en continu proces dat forse inspanningen vraagt van alle betrokkenen. Uit het onderzoek blijkt ook dat een meerderheid van de werkgevers niet bekend is met de instrumenten die gemeenten en werkgevers kunnen inzetten om mensen naar werk te begeleiden.
- Veel gemeenten geven aan dat de grenzen van de inzet van instrumenten en van de resultaten die zij daarmee kunnen bereiken, door het budget worden bepaald. Zij wijzen daarbij ook op de efficiencykorting op de middelen voor de uitvoering van de Wsw. Hierdoor is de afgelopen jaren de gemeentelijke bijdrage uit het Participatiebudget aan de financiering van de Wsw toegenomen.

3.1 Tegenvallende resultaten

De tegenvallende resultaten zijn volgens het SCP onder meer te wijten aan opstartproblemen bij de gemeenten. Gemeenten moesten wennen aan hun nieuwe taak en een nieuwe doelgroep. Daarnaast blijken aannames in de wet niet te kloppen met de praktijk. Het uitgangspunt van de PW was de gedachte dat mensen die een uitkering ontvangen betaald werk kunnen en willen verrichten, als dat onder de juiste omstandigheden gebeurt. Niet iedereen is echter in staat om te werken. In de optiek van gemeenten is een groot deel van de doelgroep niet binnen afzienbare tijd in staat om te werken. Ook meer dan 60 procent van de doelgroep van de PW zelf geeft aan niet in

staat te zijn om te werken. De helft daarvan denkt nooit meer te kunnen werken, met name vanwege gezondheidsklachten.

3.2 Bezuinigingen en concurrentie doelgroepen

De bezuinigingen die tegelijkertijd met de invoering van de PW zijn doorgevoerd, hebben verkeerd uitgepakt. Het is wensdenken gebleken om met fors minder geld meer mensen met een arbeidsbeperking duurzaam een betaalde baan te bieden. Het re-integratiebudget is vanaf 2010 per uitkeringsgerechtigde gedaald van € 4.500 naar € 1.500. Dat betekent in de praktijk dat gemeenten nog maar een derde deel van de uitkeringsgerechtigden kunnen ondersteunen, waardoor de verschillende doelgroepen binnen de Participatiewet nu met elkaar moeten concurreren om ondersteuning.

3.3 Landelijke evaluatie versus lokale situatie

De verhoogde inzet van menskracht en middelen voor de nieuwe doelgroep gaat ten koste van de klassieke doelgroep. Dit vertaalt zich in lagere uitstroom naar (deeltijd)werk.

Voor de voormalige Wajongers zijn de baankansen gestegen. Dit blijkt ook uit de resultaten. Wij plaatsen aanzienlijk meer mensen met loonkostensubsidie bij werkgevers dan landelijk gezien. Het is voor ons niet duidelijk of de kans op betaald werk is gedaald voor mensen die het recht verloren op toegang tot de sociale werkvoorziening. De Wsw hanteerde een wachtlijst en deze wachtlijst was nog aanzienlijk op het moment van afsluiting van de Wsw. Deze mensen komen nu in aanmerking voor een dienstverband Beschut Werk. Voor Beschut Werk geldt er een taakstelling. Eind 2019 moesten wij 7 dienstverbanden hebben gerealiseerd. We zien het aantal indicaties Beschut Werk stijgen. Ligt het aantal indicaties hoger dan de jaarlijkse taakstelling, dan kunnen we in ons beleid vastleggen dat we gebruik maken van een wachtlijst. Leggen we dit vast in ons beleid, dan is de kans op betaald werk in ieder geval niet groter geworden.

De inkomenspositie van personen die voorheen een beroep deden op de Wsw of Wajong is verslechterd. Dit heeft te maken met een gunstige CAO Wsw en het gegeven dat een bijstandsuitkering lager is dan een Wajong-uitkering. Wij hebben hierop geen invloed.

4. Huidig beleidskader

Voordat wij ingaan op de lokale evaluatie, staan we eerst stil bij de huidige beleidskaders.

4.1 Wettelijke verplichting

Wij hebben de wettelijke plicht om (arbeids)ondersteuning te bieden aan de volgende doelgroepen.

- Jonggehandicapten met arbeidsvermogen die voorheen instroomden in de Wajong.
- Personen die voorheen instroomden in de Wsw.
- De klassieke doelgroep; de groep die voorheen bijstand ontving op grond van de Wet Werk en Bijstand.
- Niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers) ²

Wij hebben beleidsvrijheid om (arbeids)ondersteuning voor deze groepen zelf vorm te geven.

4.2 Geen beleidsvrijheid

In de volgende situaties hebben wij geen beleidsvrijheid:

1. Personen met een indicatie Beschut Werk.

Wanneer het UWV ³ vaststelt dat een persoon is aangewezen op Beschut Werk, dan hebben wij de wettelijke verplichting om een baan voor deze persoon te zoeken. Wij kunnen dit niet sturen.

² Bijvoorbeeld een persoon die geen uitkering heeft ivm een verdienende partner.

³ Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen.

2. *Asielstatushouders die vanaf 1 juli 2021 instromen in de bijstand*⁴

Vanaf 1 juli 2021 krijgen wij de regie bij inburgering en hebben wij een actieve rol in de begeleiding van statushouders naar integratie, participatie en werk. Naast het aanbieden van een inburgeringstraject moeten wij ook een re-integratietraject aanbieden (dual traject). De kosten van deze re-integratietrajecten moeten we uit het Participatiebudget betalen.

3. *Invulling van de plicht tot tegenprestatie.*

Dit hebben wij georganiseerd via Dyn Ynset (KEaRN).

4.3 Beleidskaders lokaal

Hieronder gaan we in de op de huidige beleidskaders.

Contourennotitie PW 2015	1. Groep Participatie: Wij zetten het Participatiebudget voornamelijk in voor de nieuwe doelgroep (voorheen Wajong of Wsw) die een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt. 2. Groep Werk: Werkzoekenden die zelfstandig werk kunnen vinden of dicht bij de arbeidsmarkt staan krijgen geen of minimale ondersteuning. 3. Groep Zorg: Wat voor de groep Werk geldt, geldt ook voor de groep Zorg. Bij deze groep gaat het om werkzoekenden waarvan wij tijdelijk of blijvend geen arbeidsparticipatie verwachten.
Beleidskader Sociaal Domein 2019	We doen onze wettelijke taak en ondersteunen alleen jongeren uit het VSO/PRO ⁵ , personen met een indicatie Banenafpraak en personen met een indicatie Beschut Werk. We kiezen ervoor om mensen die langdurige werkloos zijn en een bepaalde leeftijd hebben bereikt niet meer actief te benaderen. Wanneer deze groep aan trajecten wil deelnemen, dan is dat alleen mogelijk op basis van bestaande werk-leer-trajecten (bv Beurtschip). Uitgangspunt voor deze groep is maatschappelijke participatie en één contactmoment per jaar.

4.4 Lokale uitvoering

Onze gemeente voert de PW zelf uit. Wij hebben zelf sociaal werkers, jobcoaches en accountmanagers Werkgeversteam in dienst. Organisatorisch gezien vallen deze mensen onder de gebiedsteams. Veel gemeenten, ook in Fryslân, laten de uitvoering van de PW over aan een SW-bedrijf. Wij hebben de uitvoering van de PW in eigen hand waardoor wij in onze beleving onze burgers beter kunnen ondersteunen en de inzet van financiële middelen beter kunnen sturen. Vanaf de start hebben wij ervoor gekozen om voor deze nieuwe doelgroep specialisten binnen de gebiedsteams te plaatsen.

5. Ervaringen

In dit hoofdstuk komen onze sociaal werkers, jobcoaches en accountmanagers Werkgeversteam aan het woord.

5.1. Ervaringen klassieke doelgroep

Focussen wij ons alleen op de inzet voor de nieuwe doelgroep en investeren niet of nauwelijks in het grootste deel van de klassieke doelgroep, dan schieten wij ons doel voorbij. Juist bij deze groep is veel winst te behalen. We sturen vanuit de gemeente veel aan op eigen regie. Maar is dit hetzelfde als zelfredzaamheid? Zeker niet. Mensen kunnen

⁴ Valt niet onder de reikwijdte van de evaluatie, maar het is goed om dit alvast te benoemen.

⁵ Voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs.

meestal heel goed zelf beslissen, maar minder goed zélf doen. Mensen ondersteunen bij het oplossen van de problemen die participatie en de stap naar werk in de weg staan, is en blijft daarom belangrijk. Dat is wat wij doen en waar we goed in zijn. De ervaring leert dat onze inzet leidt tot actie. Deze actie werkt door op andere leefgebieden. Komen wij niet in actie dan vermindert de uitstroom en nemen problemen toe. Dit zorgt voor meer druk op andere (duurdere) voorzieningen.

5.1.1 De weg naar (deeltijd) werk

Zijn er zaken die in de weg naar werk staan, dan werken wij hier eerst aan. Gaat de klant dan gelijk over naar het (voormalige) dorpenteam? Nee vaak niet. We voeren vaak weken of maanden gesprekken waarbij we de klant coachen om inzicht te krijgen waarom hulpverlening nodig is. Soms gaat daar eerst een werkervaringsplek aan vooraf om in de praktijk te ervaren of werk al dan niet nog een stap te ver is. Op deze manier werken we preventief. Door voorliggende problemen aan te pakken, voorkomen we dat zaken uit de hand lopen. Door preventief te handelen voorkomen we dat de afstand van klant tot de arbeidsmarkt alleen maar groter wordt en leidt tot (langdurige) uitkeringsafhankelijkheid.

5.1.2 Langere afstand tot de arbeidsmarkt

Wij hebben te maken met inwoners waarbij ongeveer 80% niet direct aan het werk kan door psychische of lichamelijke problemen. Dit vraagt heel wat voorwerk op het gebied van coaching, de inzet van re-integratie trajecten, het doorverwijzen naar schuldhulpverlening, GGZ, woningbouwvereniging, scholing, vrijwilligerswerk en werkervaringsplekken om uiteindelijk de stap naar betaald werk te zetten. Tijdens deze trajecten maken gebruik van elkaars expertise. We werken steeds integraler.

5.1.3 Korte(re) afstand tot de arbeidsmarkt

Wij verzorgen een netwerk- en sollicitatietraining voor klanten die wat dichterbij de arbeidsmarkt staan. Deze klanten leren wij een cv en sollicitatiebrief te maken. We oefenen met zelfpresentatie en brengen de klanten in contact met uitzendbureaus. Soms nodigen wij intercedenten en bedrijven uit om vacatures te bespreken. Ook bezoeken wij bedrijven, laten we de klanten netwerken en bespreken we vacatures. We zetten deze klanten dus direct in de actiestand.

5.1.4 Inburgering

Op dit moment zijn wij niet verantwoordelijk voor de inburgering van statushouders. Statushouders zijn zelf verantwoordelijk voor de inkoop van hun inburgeringstraject. Hiervoor kan de statushouder een lening afsluiten bij de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO). Wij begeleiden inburgeraars wel richting werk, stage, vrijwilligerswerk. Vanaf 1 juli 2021 zijn wij verantwoordelijk voor het aanbieden van inburgeringstrajecten. Wij zijn verplicht om daarnaast de inburgeraars te begeleiden naar werk, stage, vrijwilligerswerk e.d.

5.2. Ervaringen Vso/Pro Banenafpraak en Beschut Werk

Uit de gesprekken met de sociaal werkers komt naar voren dat de begeleiding/ondersteuning van Vso en Pro ⁶ jongeren en andere personen met een indicatie Banenafpraak en personen met een indicatie Beschut Werk arbeidsintensief is. Dit omdat deze klantgroep vaak kampt met diverse problematiek zoals een licht verstandelijke beperking en lichamelijke- of psychische problematiek of een combinatie hiervan.

5.2.1 Jongeren

Wij begeleiden jongeren die geen vervolgopleiding in het MBO kunnen volgen en rond hun 18^e uitstromen uit Vso/Pro, richting werk, beschut werk of (arbeidsmatige) dagbesteding. Zij vallen onder de nieuwe doelgroep van de PW. Meestal zijn deze

⁶ Voorgezet speciaal onderwijs en Praktijkonderwijs

jongeren opgenomen in het doelgroepregister ⁷. Daarnaast bedienen we nog een doelgroep. Het gaat dan om jongeren die het volgen van MBO onderwijs niet volhouden of hun werk niet behouden omdat zij een arbeidsbeperking hebben. Hiermee zijn we verantwoordelijk geworden voor een veel grotere en complexere doelgroep.

5.2.2 Gespecialiseerde inzet

Sinds 2016 zetten we een sociaal werker in die het werken met deze jongeren als specialisme heeft. Al snel bleek namelijk dat deze jongeren een specifieke en methodische aanpak nodig hebben. Deze sociaal werker had eind 2016 een caseload van 51 jongeren. Inmiddels bestaat deze groep uit ongeveer 280 jongeren verdeeld over beide gemeenten en 4 sociaal werkers (ivm met ziekte al langere tijd 3). De 4 sociaal werkers zijn de contactpersoon voor deze jongeren.

5.2.3 Complexiteit

Het valt ons op dat de problematiek rondom deze jongeren steeds complexer wordt. Door de diversiteit en complexiteit van stoornissen en beperkingen en vooral de combinatie hiervan lopen deze jongeren tegen allerlei zaken aan die op de verschillende leefgebieden invloed hebben. Enkele voorbeelden:

- Aanvullende problematiek zoals verslaving, thuisproblematiek (inzet van jeugdzorg, uithuisplaatsing), betrokkenheid van justitie, schulden.
- In het algemeen hebben de jongeren weinig zelfinzicht; hierdoor zijn deze jongeren vaak moeilijk te motiveren om een passend traject te volgen.
- Het netwerk van de jongeren is vaak beperkt of zwak. Ouders hebben regelmatig ook een beperking in hun functioneren of er is sprake van conflicten.

Door korte lijnen met scholen, jeugdteams, gebiedsteams en leerplicht/RMC hebben we inmiddels een redelijke sluitende aanpak gerealiseerd voor deze jongeren. De afgelopen jaren hebben we een goede samenwerking opgebouwd met de verschillende partijen. Hierdoor komen trajecten richting werk/ontwikkeling of inkomensondersteuning sneller op gang.

5.2.4 Ondersteuning en jobcoaching

Ons doel is om jongeren te ondersteunen in hun ontwikkeling tot het maximaal haalbare. Het is voor ons duidelijk dat deze jongeren behoefte hebben aan een contactpersoon die kennis van zaken heeft, toegankelijk is, regie voert en verbindingen legt met de thuissituatie, onderwijs, werkgevers, hulpverlening en andere professionals. Hier hebben de jongeren recht op. Dit kost veel tijd en aandacht. Vinden wij werk voor deze jongeren, dan ontvangen ze meestal geen uitkering meer. Wel verstrekken we loonkostensubsidie aan de werkgever. Ook begeleiden jobcoaches de jongere en werkgever. Hiervoor hebben we drie jobcoaches in dienst. Wij kopen dit niet in zodat we zelf regie kunnen voeren. Deze drie parttime jobcoaches bedienen ongeveer 100 klanten. Kortom, we houden de jongeren dus in beeld. Dit betekent voor deze doelgroep nagenoeg geen uitstroom uit onze lopende caseloads. De nieuwe doelgroep groeit jaarlijks. Uitstroom naar werk niet leidt dus niet tot uitstroom uit onze caseloads.

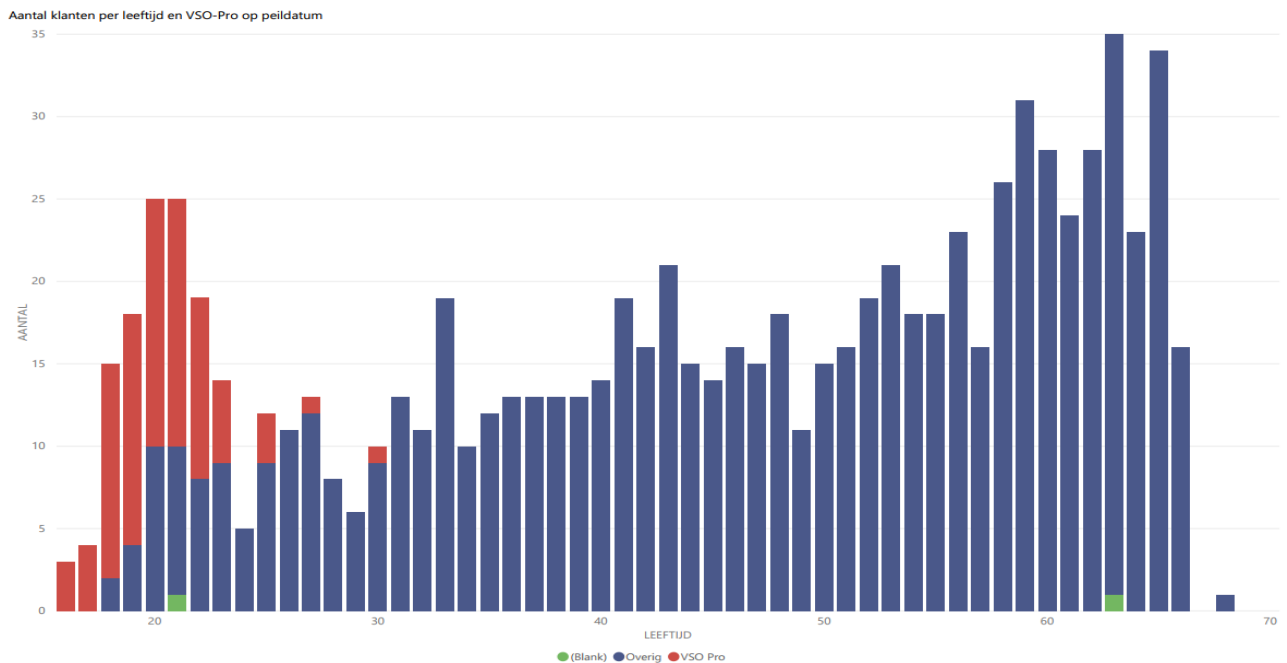
5.2.5 Preventie

Als we vroegtijdig betrokken zijn en signalen tijdig doorkrijgen, dan kunnen we hierop regie voeren. Hiermee voorkomen we verdere problemen en hogere kosten. Zoals bijvoorbeeld lang gebruik maken van een uitkering en arbeidsmatige dagbesteding (Wmo). Een halfjaar voorafgaand aan de uitstroom uit Vso/Pro gaan we in gesprek met de school en de jongere. Een groot aantal jongeren stroomt door onze preventieve werkwijze direct vanaf school door naar een baan met loonkostensubsidie. Ook hier geldt dat we deze jongeren in beeld houden.

⁷ Doelgroepenregister Banenafpraak

5.2.6 Inzet op Vso/Pro jongeren

In onderstaande staafdiagram ziet u wat het aandeel Vso/Pro jongeren op dit moment is. Dit maakt goed inzichtelijk dat met de tijd die vordert, deze doelgroep langzaam maar zeker het grootste deel wordt van ons klantenbestand. Zetten wij niet in op deze doelgroep, dan leidt dit tot langdurige uitkeringsafhankelijkheid.



5.2.7 Relatie met de Wmo

We zien dat de doelgroepen van de PW in toenemende mate een beroep doen op Wmo maatwerkvoorzieningen. Bij de uitwerking van nieuw Participatiebeleid besteden wij hier aandacht aan.

5.3 Werkgeversteam

Werkgevers zijn voor ons erg belangrijk bij het uitvoeren van de PW. Wat zijn de ervaringen van ons Werkgeversteam?

5.3.1 Werkgeversdienstverlening

Om de PW succesvol uit te voeren, besteden wij veel aandacht aan de samenwerking met werkgevers. Wij hebben de afgelopen jaren een goede relatie met onze werkgevers in de regio opgebouwd. Het is van belang om blijvend te investeren in deze relatie en daarbij actief op zoek te gaan naar geschikte banen, goede matches te maken en de re-integratie inspanningen af te stemmen op de vraag en behoefte van werkgevers.

5.3.2 Personen met een indicatie Banenafpraak

Om succesvolle matches met werkgevers te maken kijken wij naar wat de kandidaat nodig heeft. Op basis daarvan zoeken we een geschikte en passende werkgever. Ook bespreken we vaak met werkgevers of zij vacatures kunnen ombuigen naar een passende werkplek. Wij ontleden samen met de werkgever de vacature op taakniveau en kijken dan welke taken passend zijn voor de kandidaat. Dit is een arbeidsintensief proces. We willen graag meer inzetten op bedrijven die een drijfveer hebben om een kandidaat een werkplek te bieden door het creëren van functies op taakniveau waarbij de kandidaat centraal staat. Met de huidige bezetting binnen het werkgeversteam is dat niet mogelijk.

5.3.3 Inzet klantgroep Werk

De afgelopen jaren hebben wij vooral de groeiende nieuwe doelgroep bediend en veel minder de klantgroep Werk, waar ook de klassieke doelgroep deels onder valt. De groei van deze klantgroep heeft ervoor gezorgd dat er meer inzet nodig is van het Werkgeversteam. Toch is het belangrijk om de klantgroep Werk goed in beeld te hebben en te houden. We hebben te maken met een nieuwe werkelijkheid in verband met corona⁸. Bij de corona werklozen gaat het in theorie om mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Zij hebben immers recente werkervaring. De praktijk leert dat er sprake is van sectorwerkloosheid. Investeren wij niet in omscholing en begeleiding, dan wordt een korte afstand tot de arbeidsmarkt een lange afstand tot de arbeidsmarkt. In dit verband is relatiebeheer met werkgevers ook een belangrijk aandachtspunt. Daarnaast zien we dat weer meer jongeren een bijstandsuitkering aanvragen, ook kwetsbare jongeren (doelgroep Participatie) die wij eerder bij een werkgever hebben geplaatst met inzet van loonkostensubsidie.

5.3.4 Jobhunting

Tot nu toe zetten wij jobhunting vooral in voor personen met een indicatie Banenafpraak. We hebben eerder onderzocht of jobhunting ook wenselijk is voor de klassieke doelgroep. Uit dit onderzoek komt naar voren dat er op dit moment behoefte is aan jobhunting voor 134 personen⁹. Idealiter heeft een fulltime jobhunter een caseload van 36 kandidaten¹⁰. Met de halvering van het Werkgeversteam in 2020¹¹, staat jobhunting onder druk. Daarbij lopen we tegen een dilemma aan. Richten we ons alleen op jobhunting, dan verliezen we commitment van werkgevers. We hebben dan namelijk onvoldoende tijd om de klassieke doelgroep in het oog te houden. Daardoor bedienen we de werkgevers onvoldoende bij het aandragen van geschikte kandidaten voor reguliere vacatures. Daarnaast is het een feit dat de groep personen met een indicatie Banenafpraak jaarlijks stijgt. Bovenstaande leidt tot een spagaat in de uitvoering.

5.3.5 Social Return on investment (SROI)

Wij zetten ook in op SROI bij aanbestedingen. Het doel van SROI is extra werk(ervarings)plaatsen te creëren voor mensen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt.

5.3.6 Gebiedsgericht werken

Voor de inkrimping van ons Werkgeversteam hadden we een matcher en werkten wij met consultants die een specifieke groep in beeld hadden: Werk, Participatie of Zorg. Hierdoor waren de lijnen kort. Door gebiedsgericht te werken zijn de lijnen naar een bemiddelbaar bestand helaas groter geworden. Wij hebben nu te maken met 4 gebiedsteams die een gemengde caseload hebben. Wat werkt volgens ons het beste in de praktijk? Korte lijnen en vacatures "warm" onder de aandacht brengen bij de consultants die een beperkte groep goed in beeld hebben. Een andere optie is het inzetten van een matcher die de beter bemiddelbare kandidaten kent, zodat de juiste match met een werkgever tot stand komt.

5.3.7 Werkgevers

Het valt ons op dat veel werkgevers nog onbekend zijn met de huidige regelgeving (instrumenten PW). Wanneer er eenmaal contact is gelegd met werkgevers, dan blijkt dat veel werkgevers wel een maatschappelijke verantwoordelijkheid voelen om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Een drempel voor het aannemen van personen met een arbeidsbeperking is de overgang van het wettelijk minimum jeugdloon naar het wettelijk minimumloon (hogere lasten). De 'kleinere' werkgevers geven aan dat zij op zich wel bereid zijn om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, maar de financiële risico's (bijv. bij ziekte) vormen een drempel.

⁸ Valt niet onder de reikwijdte van de evaluatie, maar het is goed om hierop voor te sorteren.

⁹ Peildatum 23 april 2020

¹⁰ Bron: Uitvoeringsinstituut werkgeversverzekeringen

¹¹ Beleidskader sociaal domein april 2020

Het verstrekken van loonkostensubsidie is een behoorlijke administratieve belasting. Dit geldt zowel voor de collega's van de gebiedsteams als voor de werkgevers. Werkgevers ervaren het aanvragen en ontvangen van loonkostensubsidie als bewerkelijk, tijdrovend en omslachtig. Wij hopen dat het wetsvoorstel Breed Offensief hierin verbetering brengt ¹².

5.4 Ervaringen niet uitkeringsgerechtigden

Gemeenten kregen in 1995 de taak om niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers), wanneer nodig, een re-integratietraject aan te bieden. Net als bij uitkeringsgerechtigden geldt dat het moet gaan om de kortste weg naar duurzame arbeidsparticipatie.

Een niet-uitkeringsgerechtigde:

- is jonger dan de pensioengerechtigde leeftijd;
- staat als werkloze werkzoekende geregistreerd bij UWV;
- heeft geen recht op een uitkering op grond van de PW, WW, Wajong, WIA, ANW of een vergelijkbare regeling.
- heeft op grond van de PW aanspraak op ondersteuning.

In de praktijk blijkt dat wij steeds meer aanvragen om (arbeids)ondersteuning krijgen van Nuggers. Het gaat dan vooral om Nuggers die een verdienende partner hebben met een inkomen boven bijstandsniveau. We hebben beleidsvrijheid voor (arbeids)ondersteuning van deze groep, maar we hebben geen beleid geformuleerd. Met het oog op sturing van de inzet van het Participatiebudget is dit wel wenselijk.

6. Resultaten

Hieronder gaan wij in op de cijfers/resultaten van de afgelopen 5 jaar. We hebben de beschikking over een beperkte gegevensset. De reden hiervan is dat het systeem waarmee we werken (nog) niet optimaal wordt benut.

6.1 Ontwikkelingen aantal uitkeringen en re-integratietrajecten ¹³

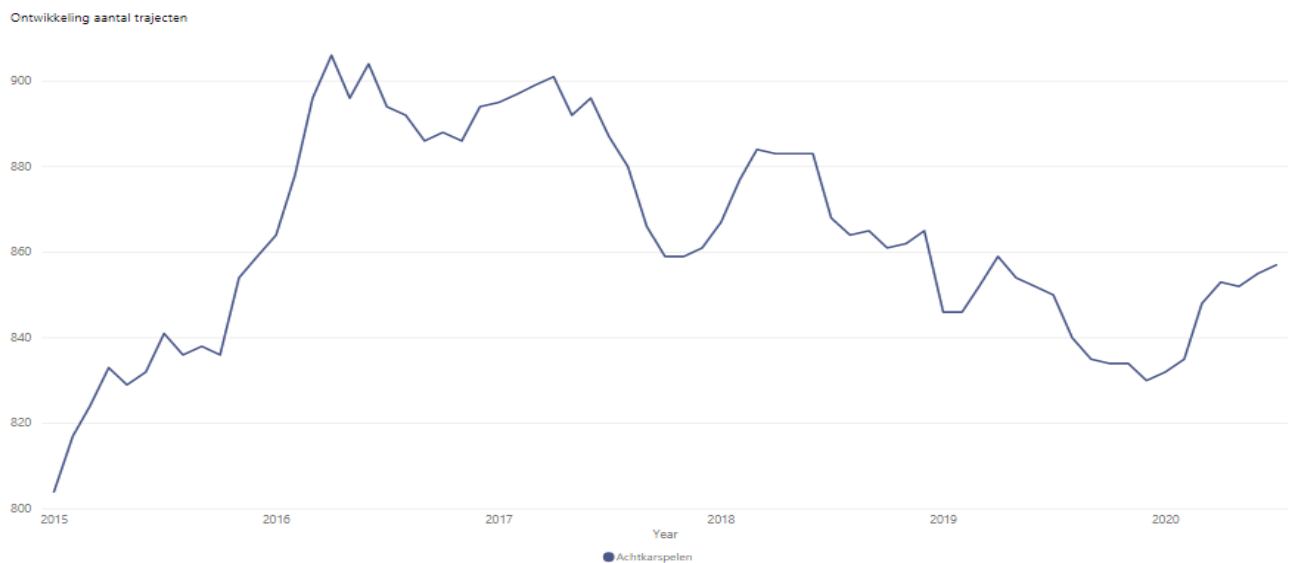
Uit de grafiek hieronder blijkt dat het aantal uitkeringen dat wij verstrekken tussen 2015 en nu aanzienlijk is gedaald. Vanaf 2017 trok de economie aan en dat vertaalt zich in een daling van bijstandsgerechtigden.



¹² Pakket maatregelen gericht op het vergroten van de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking. Beoogde inwerkingtredingsdatum is 1 juli 2021.

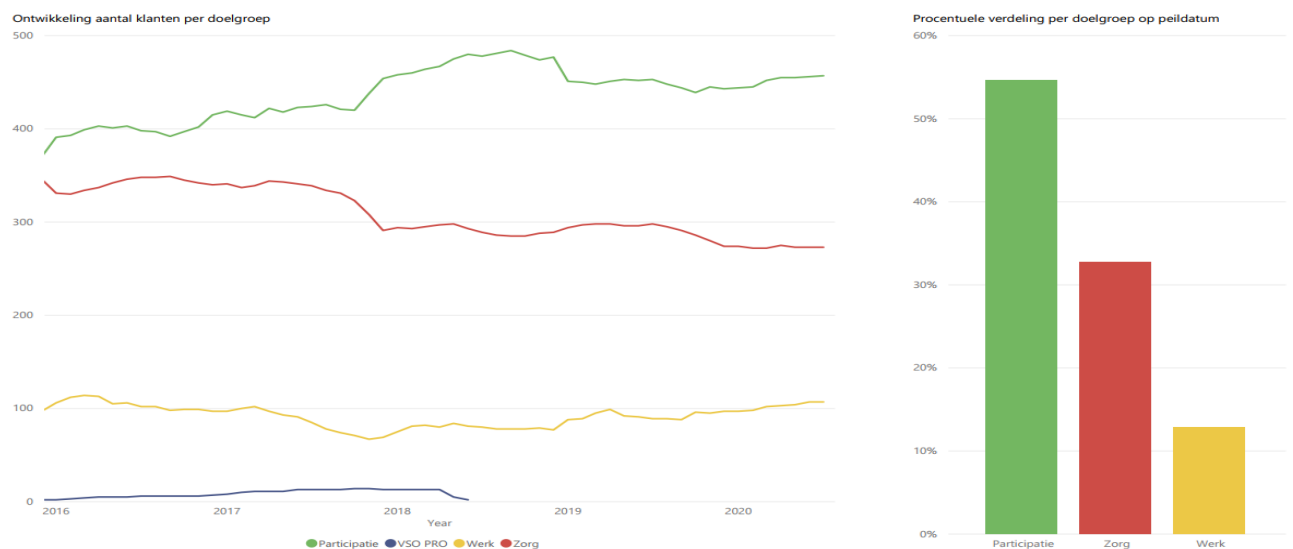
¹³ Som van de in- en uitstroom

In onderstaande grafiek ziet u de ontwikkeling van het aantal trajecten van 2015 tot heden. Deze aantallen wijken af van het aantal uitkeringen. Dit heeft ermee te maken dat in het geval van gehuwden/samenwonenden er twee re-integratietrajecten worden gestart. Ook de zogenaamde niet- uitkeringsgerechtigden (Nuggers) waarvoor de gemeente een re-integratieplicht heeft, tellen mee. Ook de personen die wij met loonkostensubsidie hebben geplaatst bij werkgevers tellen mee. Omdat wij deze personen blijven begeleiden, houden wij deze personen in de caseloads. De jaarlijkse toename van de nieuwe doelgroep en Nuggers is een autonome ontwikkeling. Toch is het aantal trajecten de afgelopen jaren gedaald doordat de uitstroom hoger lag dan de instroom.



6.2 Ontwikkeling klantgroepen en klanten per leeftijd

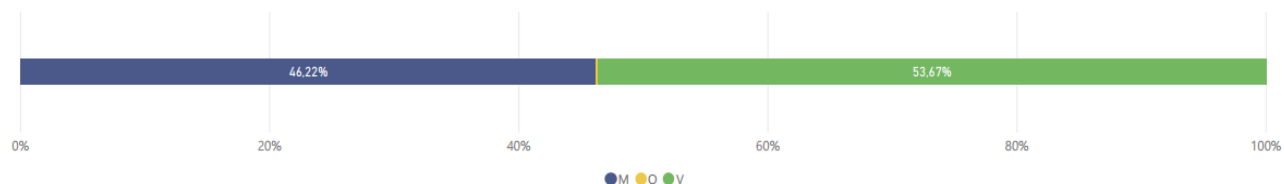
De grafiek en staafdiagrammen hieronder laten de ontwikkeling in de aantallen per klantgroep zien. Hieruit blijkt duidelijk dat de klantgroep Participatie (BAB en BW en deels klassieke doelgroep) vanaf 2015 fors is toegenomen.



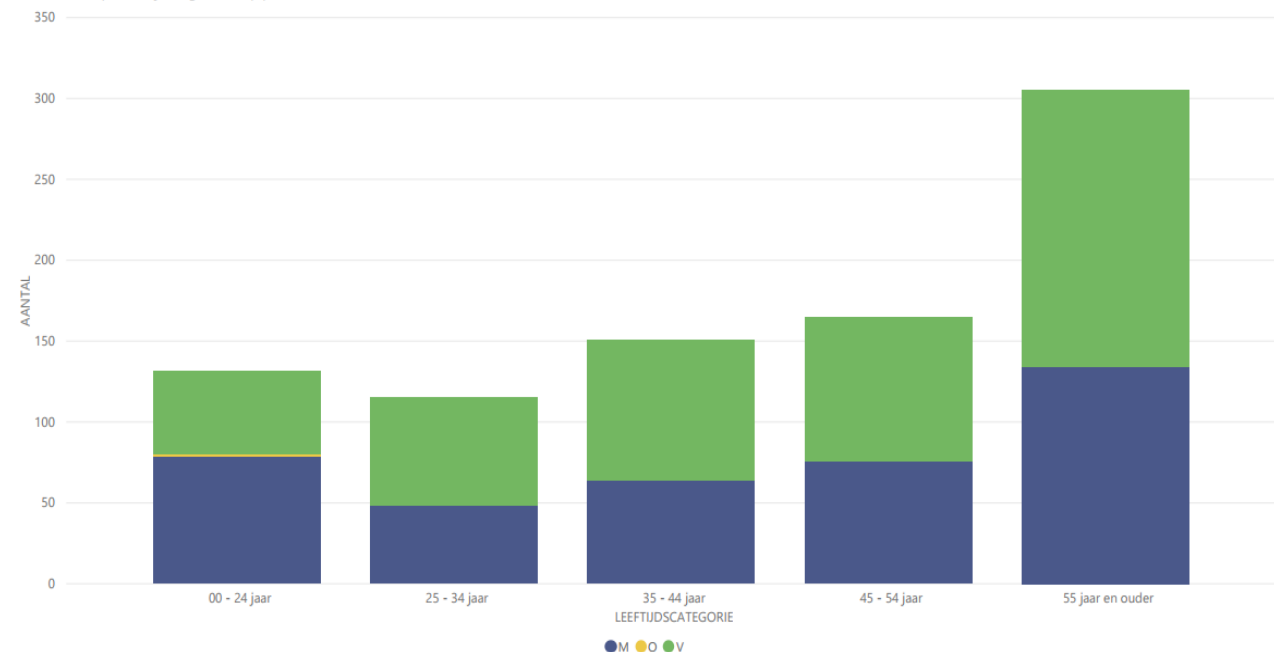
* Tot medio 2018 werden klanten vanuit de VSO Pro als aparte doelgroep geregistreerd. Dit resulteerde echter in een vertekend beeld v.w.b. de doelgroepen Participatie, Zorg en Werk (klanten vanuit de VSO Pro kunnen ook in deze doelgroepen ingedeeld worden). Daarom is medio 2018 besloten om klanten vanuit de VSO Pro op een andere manier te registreren.

Het huidige beeld van het aantal klanten per leeftijd M/V ziet er als volgt uit:

Procentuele verdeling per geslacht op peildatum



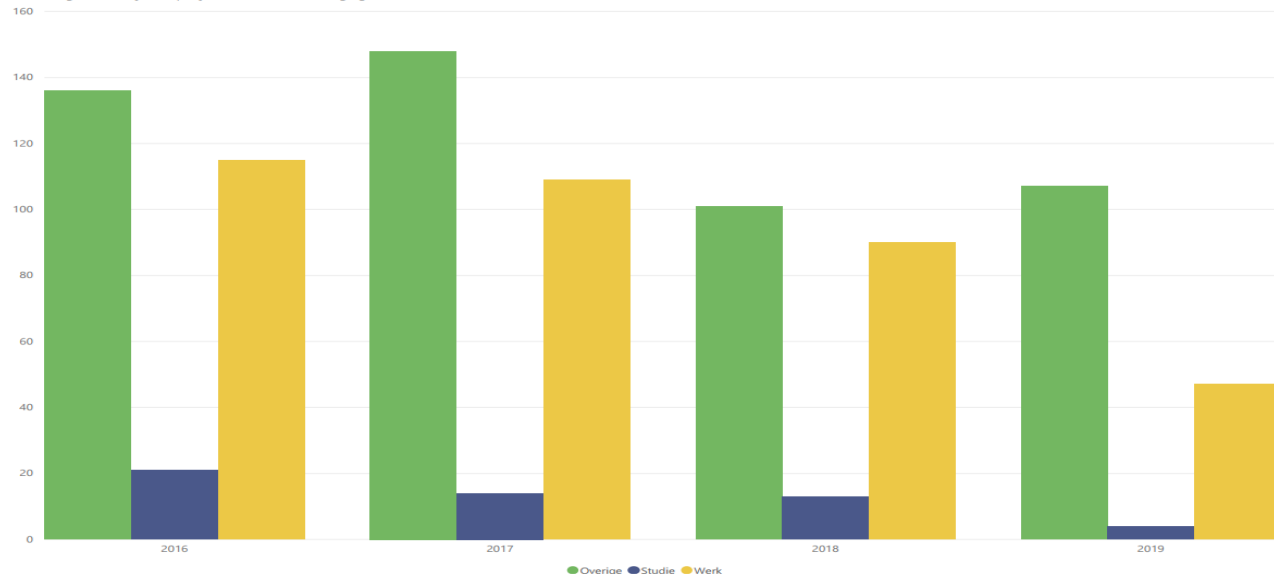
Aantal klanten per leeftijd en geslacht op peildatum



6.3 Uitstroom

De diagrammen hieronder laten zien wat het percentage uitstroom is voor werk, studie en overig ¹⁴.

Aantal afgeronde trajecten per jaar naar reden beëindiging

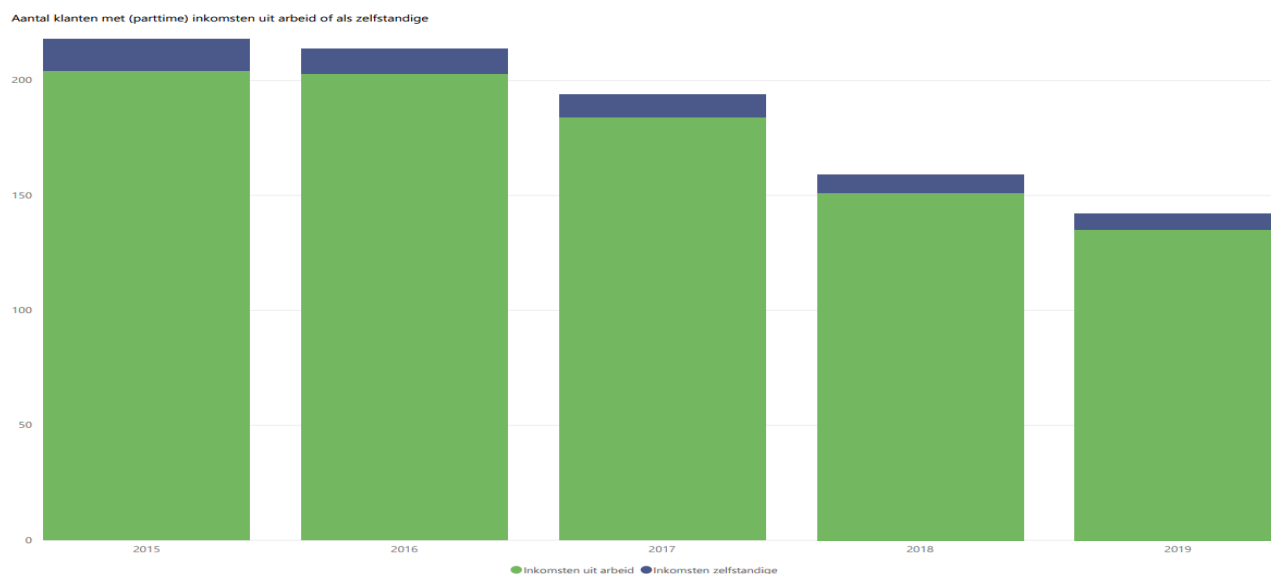


Ons bestand kenmerkt zich door een grote groep personen van 55 jaar en ouder. Het is lastig om deze personen (nog) richting werk te begeleiden.

¹⁴ Verhuizing naar andere gemeente, samenwonen, AOW e.d.

6.4 Gedeeltelijke uitstroom

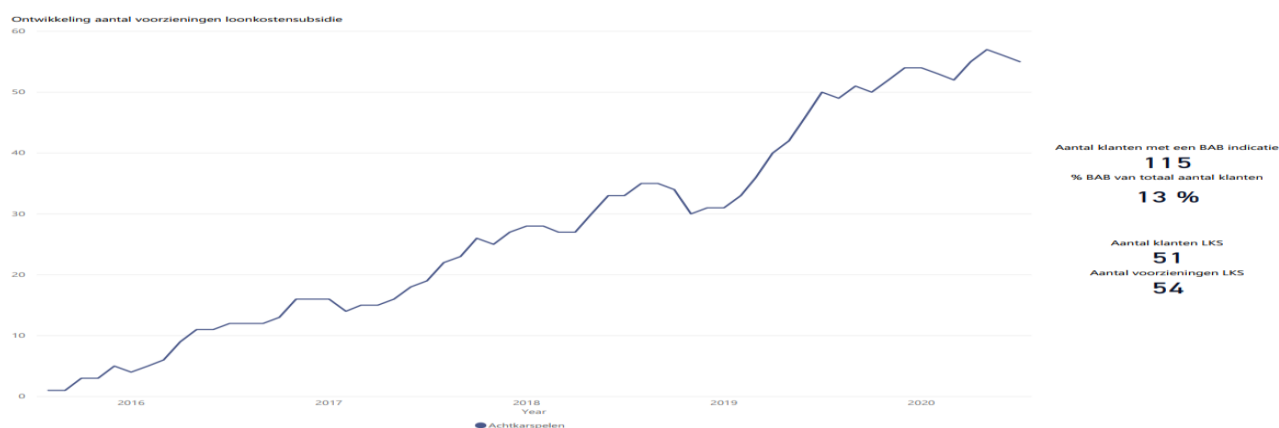
We helpen ook mensen aan parttime werk omdat dat (tijdelijk) het hoogst haalbare is wegens diverse omstandigheden.



Uit de grafieken hierboven blijkt dat wij minder mensen begeleiden richting een voltijd baan en parttime werk. Vanaf 2019 is dit goed zichtbaar. Dit heeft ermee te maken dat we vooral inzetten op de klantgroep Participatie en minder op de klantgroep Werk. Dit in de wetenschap dat de klantgroep Participatie jaarlijks stijgt.¹⁵ Daarnaast is het huidige beleid dat wij de klantgroep Werk geen of minimale ondersteuning bieden.

6.5 Banenafspraken

In de grafiek hieronder ziet u de ontwikkeling van het aantal personen dat een indicatie Banenafspraken (BAB) heeft. Daarnaast hebben we aangegeven hoeveel personen met loonkostensubsidie aan de slag zijn bij een reguliere werkgever (inclusief Beschut Werk). Uit de grafiek komt goed naar voren dat onze inzet voor deze doelgroep zich uitbetaalt. Wij hebben de afgelopen jaren steeds meer personen bij werkgevers geplaatst die loonkostensubsidie van ons ontvangen.



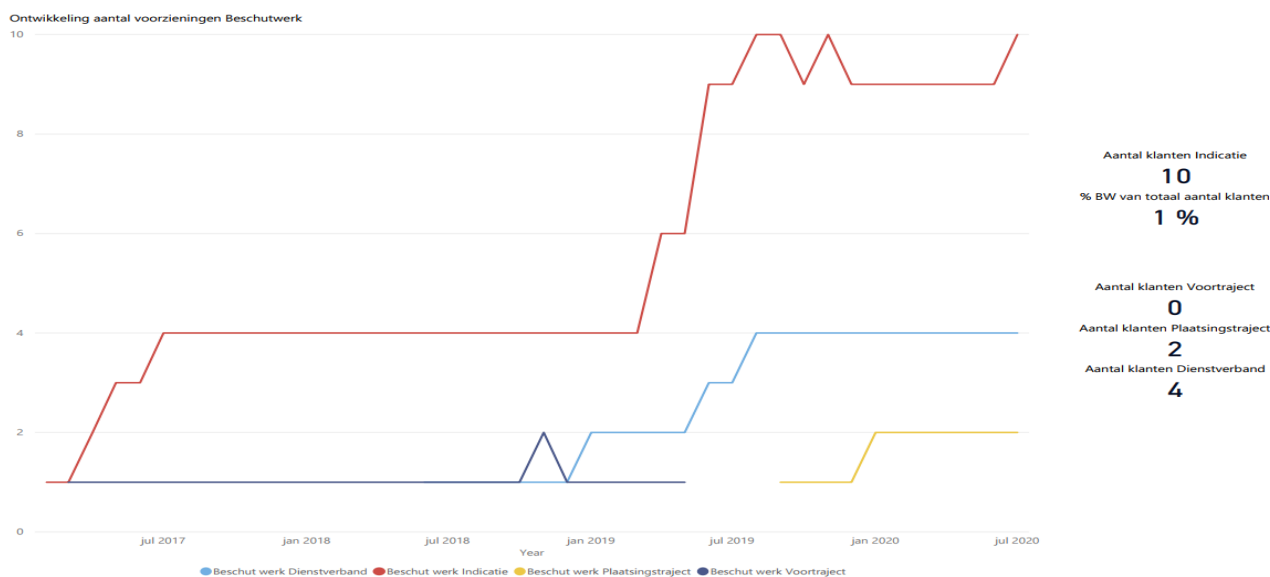
Realisatie invulling Banenafspraken eigen organisaties ¹⁶	fte
Achtkarspelen	4,71
Werkmaatschappij	0,94

¹⁵ Zie ook onderdeel 5.3.3

¹⁶ Peildatum 31 december 2019

6.6 Beschut werk

De ontwikkeling van het aantal personen met een indicatie Beschut Werk en het aantal dienstverbanden Beschut Werk hebben wij in onderstaande grafiek opgenomen. Ook voor het realiseren van dienstverbanden Beschut Werk betaalt onze inzet zich uit. Het realiseren van deze dienstverbanden kwam moeizaam op gang. In de praktijk blijkt het lastig te zijn om deze dienstverbanden bij reguliere werkgevers te realiseren omdat deze doelgroep veel begeleiding nodig heeft. Daarom hebben wij in 2018 raam-overeenkomsten afgesloten met 4 aanbieders Beschut Werk, waarvan 2 aanbieders tussentijds zijn afgehaakt. Deze aanbieders gaven aan dat zij niet in staat zijn om deze doelgroep voldoende te begeleiden. In praktijk blijkt dat SW-bedrijf Caparis het beste in staat is om werk en begeleiding te bieden.



6.7 Benchmark Divosa

Onze gemeente neemt deel aan de Benchmark Werk en Inkomen van Divosa. Landelijk gezien nemen 128 gemeenten deel aan deze Benchmark. Het aantal gemeenten 'eigen grootteklasse' is 33. Wij merken hierbij op dat een 1-op-1 vergelijking met deze gemeenten niet opgaat. De werkgelegenheid in de verschillende sectoren kan, zowel regionaal als lokaal, fors van elkaar verschillen. Hetzelfde geldt voor de kenmerken van het klantenbestand (leeftijd, opleiding, werkervaring enz.). Het is goed om vanuit dit perspectief naar de cijfers te kijken. Daarnaast hebben we te maken met corona, waardoor er sprake is van sectorwerkloosheid. De sectorwerkloosheid verschilt per arbeidsmarktregio. Dat maakt ook dat een 1-op-1 vergelijking dit jaar en mogelijk meerdere jaren niet opgaat.

6.7.1 Jaarkaart 2019

Uit de jaarkaart 2019 van de Benchmark blijkt het volgende:

Jaar 2019 in %	Landelijk	Achtkarspelen
Instroom bijstand	24	23,7
Uitstroom bijstand	28	30,1
Uitstroom aan het werk ¹⁷	39	31,9
Uitstroom studie	5	4,4
Personen die parttime werken	8	10,5

¹⁷ Inclusief personen waarvoor wij loonkostensubsidie verstrekken

Personen loonkostensubsidie afgezet tegen het bijstands-bestand (nieuwe doelgroep, gemiddelde van BAB/BW).	4,4	7,1
---	------------	------------

Opvallend is dat onze gemeente hoog scoort bij het plaatsen van personen die onder de nieuwe doelgroep vallen (8,2%). De percentages instroom ligt onder het landelijk gemiddelde en het percentage uitstroom liggen boven het landelijke gemiddelde. Een hogere fluctuatie (in- en uitstroom) op het totaal aantal uitkeringen kan duiden op positieve en negatieve elementen in ons beleid. Conclusies zijn daarin moeilijk te trekken. Zeker is dat wij relatief een minder vaste kern aan uitkeringen hadden in 2019 omdat er meer beweging plaats vond in het totaal aantal uitkeringen. Het bovengemiddeld aantal personen dat wij met loonkostensubsidie aan het werk helpen werkt door in de in- en uitstroomcijfers. Deze groep groeit jaarlijks en stroomt niet uit omdat wij hen blijven begeleiden wanneer zij zijn geplaatst bij werkgevers.

7. Financieel

Jaarlijks ontvangen wij van het Rijk het Participatiebudget. Wij financieren hiermee de volgende kosten:

- Uitvoeringskosten
- Re-integratietrajecten
- Projecten
- Begeleidingskosten personen Beschut Werk
- Uitvoering van de Wet Sociale Werkvoorziening

7.1 Inzet Participatiebudget voor onze inwoners

In de begroting hebben wij de inzet van het Participatiebudget ¹⁸ als volgt verwerkt:

- Maatwerkvoorzieningen. Uit dit budget betalen wij de re-integratietrajecten, maar ook de instrumenten die wij voor werkgevers inzetten zoals bijvoorbeeld de kosten van het aanpassen van een werkplek.
- Projecten uitvoering.
- Projecten beleid.
- Kosten begeleiding Beschut Werk dienstverbanden.

7.2 Begrotingsverloop en realisatie 2016 t/m 2020

Hieronder hebben wij het begrotingsverloop en realisatie over de jaren 2016 tot en met heden in beeld gebracht.

	2016	Real	2017	Real	2018	Real	2019	Real	2020	Real ¹⁹
Maatwerkvoorziening	573.956	461.514	324.791	365.532	158.847	220.786	367.725	330.488	202.251	53.802
Projecten uitvoering	394.335	394.335	278.603	278.603	414.149	414.149	407.909	407.909	354.325	252.219
Projecten beleid	100.000	147.161	65.905	65.905	115.077	38.637	75.000	48.398	43.500	3.899
Begeleiding Beschut Werk	0	0	0	0	0	0	0		8.500	31.571 ²⁰

7.3 Uitgaven Participatiebudget klantgroepen

De inzet van het Participatiebudget over de afgelopen jaren voor de verschillende klantgroepen ziet er als volgt uit:

Participatie	60%
Werk	35%
Zorg	5%

¹⁹ Peildatum 20-07-2020

²⁰ Inclusief € 10.742 jaar 2019

Ons Participatiebeleid is erop gericht om het Participatiebudget vooral in te zetten voor de klantgroep Participatie. Uit bovenstaand overzicht blijkt dat dit ook het geval is. De bezuinigingen op het Participatiebudget en het feit dat de afgelopen jaren onze bijdrage uit dit budget aan de financiering van de Wsw is toegenomen, hebben er wel toe geleid dat we streng zijn bij het inzetten van middelen voor re-integratietrajecten. De focus ligt op trajecten voor de doelgroep met een arbeidsbeperking. Zoals wij eerder al aangaven gaat dit ten koste van de klassieke doelgroep.

7.4 Inzet Participatiebudget in relatie budget uitkeringen (BUIG).

De gemiddelde jaaruitkering bedraagt € 14.356 voor onze gemeente ²¹. Voor gemeenten met dezelfde grootteklasse is dit € 13.950 ²². Door in te zetten op (gedeeltelijke) uitstroom besparen we dus op de uitkeringslasten. De omvang en inzet van het Participatiebudget zijn dus mede bepalend voor de hoogte van de uitkeringslasten.

8. Conclusies

Hoofdconclusie

Onze gemeente heeft de afgelopen 5 jaar sterk ingezet op de nieuwe doelgroep. Bij de nieuwe doelgroep gaat het vooral om jongeren uit het Voorgezet speciaal onderwijs (Vso) en Praktijkonderwijs (Pro). Deze jongeren vallen onder de Banenafpraak (BAB). Voor 2015 stroomde deze groep in, in de Wsw en Wajong. Onze inzet heeft zich uitbetaald. Afgezet tegen de landelijke cijfers is een groot deel van deze doelgroep aan het werk met loonkostensubsidie. Bij de klassieke doelgroep gaat het om personen die voorheen onder de Wet werk en bijstand vielen. Voor een groot deel van de klassieke doelgroep is betaalde arbeid (nog) niet haalbaar. Voor deze groep zetten wij in op sociale activering als eerste stap richting werk. Het andere deel van de klassieke doelgroep heeft een korte afstand tot de arbeidsmarkt. We hebbende afgelopen jaren formatief en budgettair minder ingezet op de klassieke doelgroep en dat vertaalt zich vanaf 2019 in een afname van uitstroom naar (deeltijd)werk. De uitkomst van deze evaluatie vormt het vertrekpunt voor nieuw op te stellen beleid. Hierbij moeten wij onder andere aandacht besteden aan specifieke doelgroepen (jongeren, nuggers en inburgeraars) en het definiëren van resultaten.

Conclusies

1. Huidig beleid

In het nieuwe beleid meer aandacht schenken aan de verbinding met de ontwikkelingen binnen het Sociaal Domein en het inspelen op plannen en ontwikkelingen van instellingen en organisaties in de mienskip. Denkrichtingen:

- Een nieuwe visie formuleren die samenhangt met het moderniseren van het voorliggend veld met aandacht voor ontwikkelingen in de mienskip.
- De verbinding leggen met de MOA voor de uitvoering van de Wsw over 4 jaar.
- De verbinding leggen met Inburgering, delen van de Wmo (gebruik maatwerkvoorzieningen Wmo en Social Return toepassen bij inkoop Wmo).
- De verbinding leggen met het onderwijs (bijv. Arbeidsmarkt Fryslân en Regiodeal).

²¹ Bron: Divosa Benchmark peildatum 1 juli 2020.

²² Bron: Divosa Benchmark peildatum 1 juli 2020.

2. **Klassieke doelgroep**

- Wij hebben te maken met inwoners waarbij ongeveer 80% niet direct aan het werk kan door psychische of lichamelijke problemen. Dit vraagt veel voorwerk om uiteindelijk de stap naar betaald werk te zetten.
- De verhoogde inzet van menskracht en middelen voor de *nieuwe doelgroep* gaat ten koste van de klassieke doelgroep. Dit vertaalt zich vanaf 2019 in lagere uitstroom naar (deeltijd)werk.

3. **Nieuwe doelgroep Vso/Pro Banenafpraak en Beschut Werk**

- Deze klantgroep kampt vaak met diverse problematiek zoals een licht verstandelijke beperking en lichamelijke- of psychische problematiek of een combinatie hiervan. Het valt ons op dat de problematiek rondom deze jongeren steeds complexer wordt.
- De nieuwe doelgroep groeit jaarlijks. We zien dit vooral terug in de leeftijd 18-24 jaar. Een behoorlijk deel van deze groep stroomt uit naar werk waarbij we de werkgever loonkostensubsidie verstrekken. Is er sprake van uitstroom naar werk, dan blijven wij deze personen en de werkgever begeleiden. Dit betekent dat uitstroom naar werk niet leidt tot uitstroom uit onze caseloads.
- Voor de voormalige Wajongers (Vso/Pro) zijn de baankansen gestegen. Onze inzet voor de nieuwe doelgroep betaalt zich uit. Wij plaatsen aanzienlijk meer mensen met loonkostensubsidie bij werkgevers dan landelijk gezien.
- Het is voor ons niet duidelijk of de kans op betaald werk is gedaald voor mensen die het recht verloren op toegang tot de sociale werkvoorziening. De Wsw hanteerde een wachtlijst en deze wachtlijst was nog aanzienlijk op het moment van afsluiting van de Wsw. Deze mensen komen nu in aanmerking voor een dienstverband Beschut Werk. Voor Beschut Werk geldt er een taakstelling. Eind 2019 moesten wij 7 dienstverbanden hebben gerealiseerd. We zien het aantal indicaties Beschut Werk stijgen. Ligt het aantal indicaties hoger dan de jaarlijkse taakstelling, dan kunnen we in ons beleid vastleggen dat we gebruik maken van een wachtlijst. Leggen we dit vast in ons beleid, dan is de kans op betaald werk in ieder geval niet groter geworden.
- De inkomenspositie van personen die voorheen een beroep deden op de Wsw of Wajong is verslechterd. Een bijstandsuitkering is namelijk lager dan het salaris Wsw en een Wajong-uitkering. Wij hebben hierop geen invloed.

4. **Niet uitkeringsgerechtigden (Nuggers)**

Wij krijgen steeds meer aanvragen voor (arbeids)ondersteuning van Nuggers. Het gaat dan vooral om Nuggers die een verdienende partner hebben met een inkomen boven bijstandsniveau. Voor Nuggers hebben wij (nog) geen beleid geformuleerd.

5. **Inburgeraars**

Veel inburgeraars ontvangen een bijstandsuitkering. Wij begeleiden deze inburgeraars richting werk, stage, vrijwilligerswerk enz. Dit is nu geen wettelijke verplichting. Op 1 juli 2021 treedt de nieuwe Wet Inburgering in werking. Vanaf dat moment zijn wij wel wettelijk verplicht om nieuwe inburgeraars (arbeids)ondersteuning te bieden.

6. **Werkgeversdienstverlening**

- De afgelopen jaren heeft het Werkgeversteam vooral de groeiende nieuwe doelgroep bedient en veel minder de klassieke doelgroep.
- Het halveren van het Werkgeversteam ²³ halverwege 2020 leidt tot een spagaat in de uitvoering. We hebben onvoldoende tijd om de klassieke doelgroep in het oog te houden. Daardoor bedienen we de werkgevers onvoldoende bij het aandragen van geschikte kandidaten voor reguliere vacatures.

²³ Beleidskader Sociaal Domein april 2020

7. Financiën

De afgelopen jaren hebben wij niet meer uitgegeven dan begroot. De bezuinigingen op het Participatiebudget en het feit dat de afgelopen jaren onze bijdrage uit dit budget aan de financiering van de Wsw is toegenomen, hebben er wel toe geleid dat we streng zijn bij het inzetten van middelen voor re-integratietrajecten. De focus ligt op trajecten voor de doelgroep met een arbeidsbeperking. Zoals wij eerder al aangaven gaat dit ten koste van de klassieke doelgroep.

8. Overig

- We zien dat de verschillende doelgroepen van de Participatiewet in toenemende mate een beroep doen op Wmo maatwerkvoorzieningen.
- We merken dat we de huidige definities van de klantgroepen niet scherp hebben geformuleerd. In de uitvoeringspraktijk leidt dit tot verschillende interpretaties.
- We hebben het begrip resultaat niet gedefinieerd in het huidige beleid. Is resultaat alleen (gedeeltelijke) uitstroom naar werk of beschouwen we activering ook als resultaat?

9. Aanbevelingen

Voor de uitwerking van nieuw beleid doen wij de volgende aanbevelingen:

1. Klassieke doelgroep

Herooverweging huidige budgettaire en formatieve inzet voor deze groep. Streven naar meer balans tussen de klassieke doelgroep en de nieuwe doelgroep.

2. Nieuwe doelgroep Vso/Pro Banenafpraak en Beschut Werk

- De huidige werkwijze voor deze groep voortzetten om langdurige bijstands-afhankelijkheid te voorkomen.
- Beoordelen of het hanteren van een wachtlijst Beschut Werk wenselijk is (sociaal/financiële afweging).

3. Niet-uitkeringsgerechtigden (Nuggers)

Beleid opstellen over de mate en vorm van (arbeids)ondersteuning die wij bieden aan niet- uitkeringsgerechtigden. Dit met het oog op sturing van de inzet van het Participatiebudget.

4. Inburgeraars

Beleid voor de (arbeids)ondersteuning van inburgeraars verwerken in het nieuwe Participatiebeleid.

5. Werkgeversdienstverlening

In relatie tot het bedienen van de klassieke doelgroep, de huidige formatieve inzet herooverwegen en/of kijken of we werkzaamheden anders kunnen organiseren.

6. Financiën

Kijken of we de komende jaren slim kunnen omgaan met de inzet van het Participatiebudget en hiervoor een methode kunnen ontwikkelen. Dat is een uitdaging. In verband met ombuigingen in de afgelopen jaren, wordt het steeds lastiger om binnen de budgettaire kaders te blijven. Zeker nu we te maken hebben met een groeiende nieuwe doelgroep, de plicht om inburgeraars vanaf 1 juli 2021 te ondersteunen en de gevolgen van corona. Dit betekent dat we prioriteiten moeten stellen en minder mensen helpen en bereiken.

7. Overig

- Bekijken of en hoe we het toenemende beroep op Wmo maatwerkvoorzieningen door de verschillende doelgroepen kunnen terugdringen.
- Definities van de klantgroepen aanscherpen.

- Het begrip resultaat definiëren en op basis van deze definitie onze gegevensset uitbreiden zodat we de resultaten kunnen monitoren.

10. **Tijdpad nieuwe Participatie en Inburgerings-beleid**

Op basis van deze evaluatie formuleren wij nieuw beleid. Het tijdpad ziet er als volgt uit:

4^e kwartaal 2020	Evaluatie	December informerend
2^e kwartaal 2021	Beleidsplan Participatie en Inburgering Verordening Beleidsregels	Juni besluitvorm end



Bijlage 1

VERHALEN UIT DE PRAKTIJK



(OVER KLEINE EN GROTE STAPPEN)



Voorwoord

Wij zijn iedere dag bezig om mensen te ondersteunen bij het zetten van stappen in het participatieproces. Soms lijken het kleine stapjes maar is het voor de betreffende persoon een mega stap. Soms verbaast iemand ons door stappen over te slaan en meteen het hoogst haalbare te realiseren.

Hoe dan ook, iedereen wordt door ons in beweging gezet, in eigen tempo en naar eigen vermogen (en soms een beetje meer!) en dit levert veel op. Wij zijn trots op ons werk. Elke dag mogen wij mensen helpen het beste uit zichzelf te halen, het leven beter te maken en de stap naar welbevinden en bijstandsonafhankelijkheid in te zetten.

'Wij zijn trots op ons werk! Elke dag mogen wij mensen helpen het beste uit zichzelf te halen, het leven beter te maken en de stap naar welbevinden en bijstandsonafhankelijkheid in te zetten.'

Sociaal werkers Gebiedsteams

In dit boekwerkje hebben wij een aantal verhalen opgenomen. Verhalen die wij zelf op papier hebben gezet, maar ook een aantal klanten van ons heeft een bijdrage geleverd ²⁴.

Wij hopen dat wij u op deze manier een goed beeld geven voor welke mensen wij het doen.

Hartelijke groet,

De sociaal werkers, jobcoaches en accountmanagers werk (gebiedsteams Noord en Zuid)

²⁴ Met het oog op de privacy van onze klanten, hebben wij alle namen gefingeerd.

Een nieuwe start

Siebren (1960) vraagt in 2018 een uitkering aan bij de gemeente na 3 jaar WW te hebben gehad. Hij is alleenstaand, heeft een erg klein sociaal netwerk en is digitaal niet vaardig. Hij wil dolgraag aan het werk, maar weet niet hoe dit aan te pakken. Tijdens de WW periode heeft hij op eigen initiatief een vrijwilligersplek van 4 dagen per week gevonden. Dit omdat hij merkte dat hij in een isolement terecht kwam.

Hij en zijn broer hebben een grote schuld na het faillissement van hun bedrijf in 1997. In het begin heeft hij geprobeerd om een schuldenregeling te treffen, maar zijn broer wilde niet meewerken. Diverse malen heeft hij contact gezocht met zijn broer en het incassobureau, maar hij werd van het kastje naar de muur gestuurd. Hij wist niet hoe hij verder moest en heeft het zo gelaten. Maandelijks betaalt hij een bedrag aan het incassobureau voor administratiekosten, maar hij weet niet hoe hoog de schuld is en lost ook niet af.

Tijdens een gesprek hebben wij met hem besproken wat de mogelijkheden zijn om opnieuw te kijken naar schuldenregelingen. Ook blijkt dat hij geen huurtoeslag ontvangt waar hij wel recht op heeft. Hij is erg blij dat we dit samen met hem willen onderzoeken. Hij was er al vanuit gegaan dat hij zijn leven lang met deze schuld zou blijven rondlopen.

Na wat telefoontjes blijkt al snel dat er een schuldenregeling mogelijk is waarvoor wij hem aanmelden. Ook vraagt hij huurtoeslag aan. Wanneer de schuldenregeling loopt en de huurtoeslag binnenkomt is er weer financiële ruimte en dat geeft hem rust. We bespreken de mogelijkheden richting betaald werk. Op vrijwillige basis is hij werkbegeleider en dat doet hij met veel plezier! Via via hoort de contactpersoon van de gemeente van eenzelfde soort functie bij een bedrijf en brengt de cv hier onder de aandacht. Na een poosje neemt de directeur contact op met de vraag of meneer nog beschikbaar is! Jazeker! Na een proefplaatsing van 2 weken krijgt hij een betaalde fulltime baan aangeboden bij het bedrijf waar hij nu met veel plezier aan het werk is!

'De gemeente heeft mij geholpen bij mijn financiële problemen. Ik kreeg weer ruimte in mijn hoofd en heb nu een baan'

Siebren



Lassen

Ayisha (1971) is van Eritrese afkomst en woont samen met haar 2 zoons in de gemeente Tytsjerksteradiel. Zij is meer dan 10 jaar geleden als vluchteling naar Nederland gekomen en voelt zich hier helemaal thuis. Na verschillende trajecten en werkervaringsplaatsen volgt zij uiteindelijk via het gemeentelijk project Boppeslach een proefles lassen. Zij is enthousiast en fietst 40 km per dag om de lasopleiding te volgen. Dit doet zij met veel plezier en enthousiasme en een vrolijke lach.

Zij haalt zij haar lasdiploma's en is supertrots op dit resultaat!

Samen met het werkgeversteam van de gemeente gaat zij vervolgens op zoek naar een betaalde baan. Na verschillende malen meegedraaid te hebben bij verschillende bedrijven (waar helaas opdrachten wegvielen waardoor er geen contract aangeboden kon worden) heeft zij deze zomer (2020) een betaald baan gevonden als lasser!

Mooie van dit verhaal is dat zij altijd positief is geweest en ondanks verschillende tegenslagen bleef doorzetten en samen met de gemeente weer nieuwe kansen zocht. Met trots heeft zij nu haar zoons kunnen vertellen dat zij een betaalde baan heeft!

'Ik ben er trots op dat ik een betaalde baan heb gevonden als lasser'

Ayisha



Van crisis naar werk

Marieke (1993) vraagt in 2018 een uitkering aan bij de gemeente Tytsjerksteradiel. Zij komt vanuit een crisisopvanglocatie – waar zij wegens einde detentie gedurende langere periode woonde – in de gemeente Tytsjerksteradiel wonen.

Zij heeft een hoge schuld van tienduizenden euro's. Ze wil hier een nieuwe start maken en het verleden achter zich laten. In de eerste periode heeft de consulent veel coachingsgesprekken met haar. Zij is nog erg angstig voor haar ex, haar dag- en nachtritme is verstoord en de voortgang van de schulden verloopt onrustig. Stapje voor stapje komt er meer rust en ze neemt zelf weer de regie in haar leven. Er ontstaat weer ruimte om dingen op te pakken. Helaas heeft zij de pech dat zij geopereerd moeten worden aan haar polsen waardoor zij een poosje uit de running is. Wanneer dit weer wat beter gaat vindt zij als snel een vrijwilligersplek voor 4 dagen per week. Een leerdoel is o.a. om te kijken wat haar belastbaarheid is en of ze het vrijwilligerswerk voor langere tijd kan volhouden. Ze is altijd op tijd en werkt met veel plezier.

Vanwege de corona komt zij thuis te zitten. Daarom meldt de consulent haar aan voor een onlinenetwerktraining die wij zelf aanbieden in deze periode. Zij heeft door het vrijwilligerswerk weer structuur gekregen. Dit mist zij enorm in deze corona periode. Dankzij de onlinenetwerktraining waarin zij verschillende tips en opdrachten krijgt is ze actief gaan solliciteren en laat al snel weten dat zij een baan heeft. In eerste instantie gaat het om een 0-uren contract, maar al na dikke week krijgt zij een vast aantal uren aangeboden!

'Ondanks corona heb ik een baan gevonden. Ik heb weer structuur!'

Marieke



Integrale samenwerking

In dit verhaal trekt de sociaal werker samen op met andere sociaal werkers uit het gebiedsteam om ondersteuning te bieden op alle leefgebieden waar problemen spelen. En dat zijn er heel wat.

Karel heeft een detentieverleden en heeft meerdere keren langere tijd vast gezeten. Hij kampt met een drugsverslaving. Er is al eerder geprobeerd om hem aan werk te helpen, maar hij verviel al snel weer terug in zijn oude gewoontes en werd opnieuw gedetineerd.

Wanneer hij zich weer meldt stellen wij als voorwaarde dat hij aan zijn verslaving en gedrag gaat werken. Inmiddels is hij zover dat hij wil werken aan zichzelf en hij heeft toegezegd samen met ons te doen wat nodig is om zijn leven weer op de rit te krijgen.

Hij wordt door ons aangemeld voor arbeidsmatige dagbesteding om structuur en ritme te ontwikkelen. Hij werkt aan zijn verslaving en ontvangt hulp bij de schulden via het gebiedsteam. Schuldhulpverlening wordt ingezet.

In het begin van het traject checken wij stevast of hij aanwezig is op zijn werkplek en of hij naar behoren functioneert. We voeren regelmatig gesprekken met hem en hij heeft 1 aanspreekpunt bij het gebiedsteam. Zo nu en dan plannen we een driegesprek om de voortgang te bespreken. Doordat hij uit zijn oude (criminele) omgeving is gehaald en structuur en verplichtingen heeft, functioneert hij steeds beter. Uiteindelijk vindt hij via de dagbesteding betaald werk en is hij uitgestroomd uit de bijstand.

'De gemeente heeft mij geholpen bij mijn verslavingsprobleem en schulden. Ik heb nu een baan waar ik heel blij mee ben!'

Karel



Persoonlijk re-integratiebudget (PRB)

Ik vroeg in het voorjaar van 2017 een uitkering aan, nadat ik in 2016 gestopt was met mijn eigen bedrijf. Het beëindigen van mijn bedrijf kwam omdat ik het lichamelijk en geestelijk niet meer aankon. Ik zal met de schade in mijn rug ook niet meer zoveel paarden op een dag kunnen rijden. Door een teveel aan pijn en een te hoge werkdruk ben ik in een burnout geraakt. De problemen in mijn relatie hielpen daar niet bij. De relatieproblemen werden later erger en dat maakte dat het nog slechter ging.

Voor mijn burnout problemen en paniekaanvallen heb ik me in februari 2017 gemeld bij Synaeda, waar ik een keer per 2 weken een gesprek had. Ik was voornamelijk boos op mezelf. Ik wilde zo graag, maar ik kreeg dat op dat moment niet voor elkaar. Nadat ik de ruimte had gekregen van mijn consulent heb ik een periode aan mezelf kunnen werken met bijbehorende professionele hulpverlening.

In mei 2018 mocht ik van mijn consulent starten met de OER training om vervolgens door te stromen naar de sollicitatietraining.

Beide werden verzorgd door participatieconsulenten van de gemeente Tytsjerksteradiel. Ik wist van mezelf al dat ik coachen leuk vond en tijdens de training bleek ik ook het talent te hebben om anderen te coachen. Daar wilde ik heel graag iets mee doen. Samen met mijn consulent heb ik diverse opleidingen bekeken en uiteindelijk ben ik via een persoonlijk re-integratiebudget gestart met een opleiding tot jobcoach. Het netwerk van de participatieconsulenten van de gemeente zorgde ervoor dat ik een werkervaringsplek kreeg bij een coachingsbureau in Leeuwarden. Ik ben zo blij met de kans die ik heb gekregen en het heeft me zoveel gebracht!!!

Jolanda heeft in het voorjaar van 2020 haar opleiding succesvol afgerond. Onlangs is zij gaan samenwonen en momenteel is zij druk bezig met solliciteren. Misschien zijn er op termijn mogelijkheden om te starten als ZZP'er bij het bedrijf waar ze haar werkervaringsplek had.

'Ik heb een opleiding tot jobcoach mogen volgen en ervaring opgedaan bij een coachingsbureau. Ik wil nu heel graag voor mijzelf beginnen!'

Jolanda (1983)



Omgaan met sociale angsten, van kleine naar grote stappen

Hallo,

Mijn naam is Tineke en ik woon in de gemeente Achtkarspelen. Toen ik bij de gemeente (toen nog in Tytsjerksteradiel...) in beeld kwam was ik al een tijdje geleden gestopt met mijn opleiding SPH. Ik liep daar onder andere aan tegen het doen van onderzoek. Daarnaast speelde mijn sociale angst mij altijd parten. Door beide redenen ben ik uiteindelijk gestopt met de opleiding.

Toen ik een uitkering wilde gaan aanvragen was ik bang dat er enorm veel druk op mij zou worden uitgeoefend met direct weer werk te vinden. Gelukkig kwam ik bij mijn consulent Petra terecht. Zij is heel sociaal in de omgang en niet iemand die veel druk uitoefent om een bepaalde prestatie te leveren. Bij druk sla ik dicht en wordt de angst alleen maar erger. Bij mijn consulent kan ik mijzelf zijn en kan ik mijn verhaal kwijt zonder dat daar negatief over wordt gedaan. Na mijn verhuizing uit Tytsjerksteradiel heb ik haar gevraagd om mijn contactpersoon te blijven. Gelukkig kon dat.

In samenspraak met mijn consulent ben ik bij een werkervaringsplek terecht gekomen waar ik de sociale interactie weer kon oefenen en tegelijkertijd ervaring in de administratie kon opdoen. Ik heb hier op beide gebieden veel geleerd. Zo ging de omgang met andere mensen mij steeds gemakkelijker af. Dit liet mij weer zien dat ik mij best kan redden in de sociale interactie. Dit gaf ook weer zelfvertrouwen. Tevens gaf de werkervaringsplek de mogelijkheid om mijn administratieve vaardigheden verder te verbeteren zodat ik uiteindelijk hopelijk gemakkelijker werk kan vinden.

Door deze ervaring ben ik kort daarop via de gemeente bij Philips als leerling procesoperator aan de slag gegaan. Dit ging mij best goed af. In de theorie, die bij de opleiding hoorde, was ik de beste van de klas. Ik vond het contact met collega's ook erg motiverend. Helaas was dit van korte duur doordat ik door mijn trillende handen, een aangeboren kwaal, het werk niet kon doen.

Ongelukkigerwijs zit ik nu weer thuis. Ik zou graag weer willen beginnen met vrijwilligerswerk maar door de Coronacrisis is het vinden van uitdagend werk waar ik mijn kwaliteiten in kwijt kan, erg lastig.

Een werkervaringsplaats is voor mij erg belangrijk om mijn vaardigheden te blijven oefenen en te onderhouden en daardoor weer te groeien op weg naar werk.

Tot slot kan ik zeggen dat het met mij goed gaat. Ik woon op een mooie plek en voel mij prima. Toch zou ik erg graag weer op één of andere manier aan de slag willen gaan op een plaats en wijze die bij mij past. Ik ben er vast van overtuigd dat dit samen met Petra en de gemeente weer gaat lukken.

'Ik heb weer zelfvertrouwen en het gaat weer goed met mij!'

Tineke



Met vriendelijk groeten Tineke

Noot van de consulent: Op dit moment lopen er diverse aanvragen voor een nieuwe werkervaringsplaats en zijn we in gesprek met een werkgever over betaald werk (BBL in de zorg).

Ruimte voor ontwikkeling

Mijn naam is Gerard. Wat de gemeente voor mij heeft betekend is dat ze mij en mijn verleden serieus namen. Ze hebben mij de ruimte en vertrouwen gegeven om het op mijn eigen manier op orde te krijgen. Dit had ik ook echt nodig. Was de aanpak anders geweest, dan had ik ook zeker niet gestaan waar ik nu sta.

Ik ben van ver gekomen. Van een leven lang met depressie naar een leven met leven. Ik voel me heel anders en kan het leven weer aan. Ik heb hier zelf een weg in moeten zoeken want de reguliere manier en hulpverlening heeft mij helaas niet kunnen helpen. Gelukkig had mijn consulent er vertrouwen in dat ik er op een andere manier mee aan de slag ging. Hierin heb ik ruimte gekregen. Daar ben ik echt heel blij mee. Anders had ik niet het resultaat gehad wat ik nu heb.

Het ingezette traject werkte niet en ik kreeg ruimte en ondersteuning om het op mijn manier te doen. De enige manier waarop het nog wat beter had gekund is door te investeren in hulp wat wel voor mij werkt. En ik weet inmiddels heel goed wat voor mij werkt. Op deze manier had kosten bespaard kunnen worden. Maar ik begrijp heel goed dat dit lastig is omdat dit niet de reguliere manier is. Maar ik snap ook dat je niet zomaar geld kan investeren in diensten/producten zonder te weten wat het is.

Ik ben al heel blij met het vertrouwen en de ruimte die ik heb gekregen. Door dit vertrouwen heb ik in mijn eigen tempo stappen gezet die nodig waren en uiteindelijk heb ik een betaalde baan gevonden die bij me past.

'Ik ben van heel ver gekomen. Ik ben blij dat de gemeente mij vertrouwen en ruimte heeft gegeven. Hierdoor heb ik uiteindelijk een baan gevonden die bij mij past!'

Gerard



Dankbaar

Hallo,

Ik ben Oahn. Ik kom oorspronkelijk uit de Filippijnen. Zeventien jaar geleden kwam ik voor de liefde naar Nederland. Ik was 13 jaar getrouwd geweest en binnen het huwelijk zijn twee kinderen gekomen. Helaas, liep het huwelijk niet zoals ik had gehoopt.

Vijf jaar geleden gescheiden. Gelukkig kan de gemeente mij ondersteunen. Ik zit dan wel in de bijstaand. Het was even wennen. Ik moest mijn trots aan de kant schuiven. Mijn kinderen en ik hebben een plek nodig en de gemeente hielp mij uit de brand.

Paar jaar geleden bood de gemeente mij aan te gaan studeren. Ik wil het zeker nog doen. Ik durfde het eerst alleen niet want ik heb namelijk nog problemen met de vader van mijn kinderen. Ook is moeilijk oppas te krijgen voor mijn autistische zoon.

Sinds vorig jaar, zag ik wel zitten om weer te gaan studeren. Ik zie mogelijkheden en nu ben ik wel klaar voor. Dus, ik nam contact bij de gemeente. Ik was naar een goede consulent doorgestuurd. Zij wil mij helpen!

Ik heb ook wel contact met mensen via Gebiedsteam voor anderen zaken. Met mijn consulent kan ik een goed gesprek voeren. Ik ben altijd open en ziet het zelf als valkuil. Ik ben veel te eerlijk. Voor mijn consulent is het geen probleem. Hierdoor begrijp ze mij alleen beter. Ik ben heel blij dat zij mij geholpen heeft. Ik ben net begonnen met de opleiding onderwijsassistent en loop stage op een basisschool. Een dag naar school per week. Opleiding duurt twee jaar.

Ik hoop dan wel dat ik hierdoor verder kan groeien. En uiteindelijk, uit de bijstaand kan komen. Zelfs in de corona crisis, is mijn aanvraag klaargekregen.

Ben dik tevreden!

Sowieso, ben heel blij en dankbaar dat de gemeente mij geholpen heeft. Op de Filippijnen was er zeker geen mogelijkheid tot hulp. Ik moet deze kans met beide handen grijpen.

Hartelijk dank.
Groetjes,

'Ik volg nu een opleiding tot onderwijsassistent. Hopelijk heb ik straks geen bijstandsuitkering meer nodig. Ik ben dik tevreden!'

Oahn



Aan de slag met ASS (stoornis in het autistisch spectrum)

Ingrid vraagt in 2018 een uitkering aan bij gemeente na het doorlopen van haar WW periode. Zij is na een scheiding naar onze gemeente verhuisd vanuit een andere gemeente en woont binnen een leefgemeenschap.

Via ons WW- project komt ze vroeg onder de aandacht en zoeken we een werkervaringsplek voor haar binnen de bloementeelt/ bloemisterij/ bloemenwinkels. Nadat wij deze plek hebben gevonden, wordt al snel duidelijk dat zij te kampen heeft met concentratieproblemen en visuele- en auditieve prikkels. Zij geeft aan dat deze klachten tot stand zijn gekomen na een auto ongeluk waarbij ze te maken kreeg met een whiplash. Het wonen in de leefgemeenschap gaat niet goed vanwege conflicten met medebewoners.

Ze geeft aan dat het niet goed met haar gaat. Ze heeft steeds meer moeite om haar dagelijkse dingen op orde te houden o.a. financiën, administratie, het doen van de boodschappen. Ze is vergeetachtig en verstrooid. Haar omgeving geeft aan dat ze in een burnout/ depressie zit. Zelf wil ze hier niet aan toegeven en ze wil weer in haar kracht staan. We zoeken naar een andere woonruimte en zij krijgt ondersteuning bij het verbeteren van haar computervaardigheid. We vinden een antikraak woning voor haar en dit stabiliseert de zorgen omtrent haar woonruimte.

Ondertussen lopen er verschillende onderzoeken naar haar fysieke toestand en fysieke gebreken worden uitgesloten. We bespreken met haar om contact te leggen met de GGZ. We hebben het vermoeden van een autismespectrumstoornis (ASS) en zij wordt doorverwezen naar een organisatie, die gespecialiseerd is in ADHD, niet aangeboren hersenletsel en ASS. Ondertussen ontvangt ze vanuit de gemeente ondersteuning bij haar financiën. Een aantal weken later volgt er een diagnose: ADHD en ASS gecombineerd met dyslexie.

Er volgt een traject waarin zij ondersteuning krijgt m.b.t. het functioneren in de dagelijkse praktijk met de diagnose die ze heeft gekregen. Daarnaast wordt er medicatie opgestart. Er is tijd nodig om de schok te verwerken en haar leven weer op de rit te krijgen. Zodra er weer ruimte is zoeken we opnieuw een werkplek voor haar. Eerst op basis van een werkervaringsplek zodat er in de praktijk gekeken kan worden wat zij nodig heeft om optimaal te kunnen functioneren in de praktijk. Ze start bij de Kruidhof in Buitenpost. Daarnaast verricht ze vrijwilligerswerk bij de vereniging voor aangepast sporten. Zij krijgt inzicht in haar arbeidsdraagkracht en ervaart weer structuur en ritme en dit doet haar goed. Door de ondersteuning bij haar computervaardigheid gaat deze goed vooruit en start ze zelfs met een studie aan de kunstacademie. Het gaat goed met haar en wij besluiten om te zoeken naar betaald werk. Er moet balans gecreëerd worden tussen werk en privé, haar grenzen moeten bewaakt worden en er moet een passende omgeving gezocht worden waar haar beperkingen geen beperkingen meer zijn maar van toegevoegde waarde. Zij heeft veel kwaliteiten en wil zich graag inzetten voor anderen.

'Deze kans vind ik fantastisch!'

Ingrid



Bloemen, natuur, creativiteit en omgang met mensen zijn haar passie. Ze heeft uitdaging nodig, waarin conceptueel denken een vereiste is.

Nu, medio 2020, is zij de slag als werkbegeleider binnen een organisatie waar dagbesteding wordt aangeboden aan cliënten met ASS gecombineerd met hoge intelligentie. Dit voor 24 uur per week, haar maximale belasting. *"Deze kans vind ik helemaal fantastisch! Maar ook heel spannend, bedankt voor alle kansen en ondersteuning die ik van jullie heb ontvangen!"*

Jobcoach

Jordy is 21 jaar oud en geboren in de gemeente Tytsjerksteradiel. Tot groep 3 volgde hij gewoon basisonderwijs. Hierna heeft hij op veel verschillende scholen gezeten. Toen hij 13 jaar was is hij uit huis geplaatst. Hij heeft geen opleiding afgemaakt. Op school was hij driftig en lokte hij ruzies uit. Een heftige periode. Hij was onhandelbaar. Na onderzoek blijkt dat hij een lichte verstandelijke beperking en een agressieve gedragsstoornis (ODD) heeft.

Hij heeft veel vrienden waar hij regelmatig mee op stap gaat. Hij geeft aan dat hij nu rustiger is geworden door medicatie. Vanaf eind 2016 woont hij in een begeleid wonen huis. Hier werkte hij 4 dagen per week in de dagbesteding. Ons is gevraagd of een jobcoach hem aan het werk kan helpen.

**'Ik woon nu op mijzelf
(met een beetje hulp)
en heb een baan!'**

Jordy



Jobcoach maart 2017 tot heden

De interne jobcoach heeft een zoekprofiel voor hem gemaakt. Vervolgens hebben we, in overleg met het Werkgeversteam, een werkervaringsplek voor hem gezocht. Na een aantal mislukte pogingen mocht hij een gymnastiekleraar ondersteunen bij de gymlessen. Dit was heel succesvol, alleen was er geen perspectief op werk. Hierna vonden wij voor hem een andere werkervaringsplek bij een werkgever waar hij assisteerde bij kantinewerkzaamheden. Ook dat ging erg goed en het werk was voor Jordy ook passend. Helaas was er geen vacature bij de werkgever.

Met een tussenperiode waarin hij weer een tijdje dagbesteding volgde, heeft hij een scholingswens geformuleerd. Hij volgde rekenlessen bij het Friesland College. Per 1 februari 2019 is hij op basis van een arbeidscontract van 1 jaar gaan werken in een restaurant. Na 1 ½ jaar in de keuken gewerkt te hebben, wilde hij graag wat anders. Dat werk hebben wij voor hem gevonden in de steigerbouw. Hij werkt inmiddels met heel veel plezier als steigerbouwer. Passend werk en een passende omgeving. Sinds een jaar woont hij zelfstandig met ambulante ondersteuning. Hij heeft zich ontwikkeld tot een verantwoordelijk en hardwerkend persoon.

Kosten

In onderstaande overzichten hebben wij de kosten op een rijtje gezet om het verschil inzichtelijk te maken wanneer Jordy wel werkt en wanneer niet. Dat geeft het volgende beeld:

Periode vanaf 21 jaar bij geen werk (kosten per jaar)	
Uitkering per jaar	€ 20.112
Zorg lichte verstandelijke beperking + agressieve gedragsstoornis	€ 34.000
Bewindvoering	€ 1.488
Dagbesteding	€ 22.400
Totaal	€ 78.000

Periode vanaf 21 jaar wel werk (kosten per jaar)	
Zorg lichte verstandelijke beperking + agressieve gedragsstoornis	€ 34.000
Zorg ambulant wonen wmo	€ 15.080
Bewindvoering	€ 1.488
Jobcoach	€ 4.700
Totaal	€ 55.268

We verwachten dat Jordy op termijn minder zorg nodig heeft bij het zelfstandig wonen en dat er minder inzet nodig is van de bewindvoerder en de jobcoach waardoor de kosten dalen.

Samenvatting en conclusie

Jordy heeft de afgelopen 2 jaar intensieve begeleiding van een jobcoach gehad. Dit was een complex en arbeidsintensief traject, waar de samenwerking met de consulent werk, het werkgeversteam, en vele interventies nodig waren. Wat we zien is dat juist door het verkrijgen van werk de jongere in beweging komt om zijn leven verder op te bouwen en aan het patroon ontstijgt waarin hij zelf is opgegroeid. We weten dat dit immaterieel onbetaalbaar is, maar kijken we naar de kosten dan zien wij dat het investeren in Jordy heeft geloond.

Ps: er zijn meerdere "Jordy's" in beide gemeenten.

Neem nou Wiemer.....

Wiemer wordt voorjaar 2019 18 jaar en verlaat die zomer het speciaal onderwijs voor zeer moeilijk lerenden. Dit is voor hem heel spannend. Hij loopt al 3 dagen stage bij een zorgboerderij. Maar school, daar is hij jarenlang geweest en dat is toch niet niks om dat los te laten! Zijn wens is om de laatste schoolweek alle dagen naar school te gaan zodat hij van iedereen goed afscheid kan nemen. Dat mag gelukkig.

Wiemer heeft een beschut werk indicatie, dit was in het laatste schooljaar geregeld. Ik ken Wiemer al van het zogenaamde uitstroomgesprek op school (alles over de toekomst na school wordt dan besproken en er worden afspraken gemaakt over wie dat regelt) en van het eindgesprek van de stage. In de zomer ben ik een paar keer op huisbezoek geweest bij Wiemer en zijn moeder. De moeder van Wiemer is alleenstaand, zij werkt niet meer door ziekte. Ze heeft de zaakjes thuis goed voor elkaar, ook administratief. Ze maakt zich wel zorgen over de toekomst van Wiemer, er mogen niet te hoge eisen aan hem worden gesteld vindt zij.

Vragen van moeder en Wiemer: kan hij meteen aan de slag in beschut werk of is het beter eerst nog via dagbesteding te werken? En waar dan? Kan hij dan een uitkering krijgen? In de huisbezoeken stellen we vast dat de laatste stage plek de beste werkplek is voor de eerste periode. We gaan dan toewerken naar beschut werk. Alles moet vooral overzichtelijk zijn. En ik merk, het vertrouwen in de begeleiders van Wiemer moet ook nog groeien.

Zo gaat Wiemer 4 dagen per week naar de zorgboerderij. Samen met mijn collega in het gebiedsteam regel ik een WMO indicatie. Vanuit de Participatiewet wordt een uitkering toegekend. Moeder vindt dat Wiemer erg weinig geld krijgt. Ook wil ze erg graag dat hij betaald werk kan gaan doen; zij heeft ook altijd gewerkt voor haar geld. Maar voor nu is dit beter.

Na een tijdje wennen gaat het goed met Wiemer. Hij wil alle seizoenen een keer meemaken op het werk zo zegt hij. Immers, als je in het groen werkt is elk seizoen anders en geeft weer andere taken. We stellen concrete doelen op waaraan Wiemer met de begeleider werkt. Zoals het leren werken met de grasmaaier. Eens per kwartaal hebben we een gesprek op de zorgboerderij. Moeder is er dan ook bij. Na een half jaar regelt de begeleider van de zorgboerderij dat Wiemer 1 dag per week bij een hovenier gaat helpen. Zo kunnen we onderzoeken hoe hij buiten de beschermde sfeer van de zorgboerderij functioneert. Dat gaat boven verwachting goed. Wiemer is traag maar sterk en werkt goed.

Helaas, dan komt corona. Wiemer is bang om ziek te worden en zijn moeder ook. Hij vindt de regels moeilijk; als je op de fiets zit en je komt iemand tegen op het fietspad dan kun je geen 1,5 meter afstand houden! De dagbesteding stopt. Samen zitten ze maandenlang in hun kleine huisje. Intussen leg ik contact met Caparis Groen. Wiemer mag wel eens komen kennismaken. Zodra er weer wat meer mogelijk is in activiteiten is

'Ik werk nu bij Caparis en heb mooi geen uitkering meer nodig!'

Riemer



dit echter een veel te grote stap voor Wiemer. Hij moet eerst het gewone ritme weer zien op te pakken, dat is al spannend genoeg.

In september praten we met elkaar over het plan om bij Caparis beschut werk te gaan doen. Wiemer en moeder zijn voorzichtig positief. Moeder is blij dat Wiemer naar Caparis kan, "een goede werkgever en een eigen salaris". Het reizen is dan wel weer lastig. En wordt er niet te veel gevraagd van Wiemer? Bij Caparis wordt hun verteld dat er een klein team is met een vaste werkleider. Wiemer kan in 3 maanden tijd stap voor stap zijn dagen opbouwen. En afbouwen bij de zorgboerderij. Daarna volgt een arbeidsovereenkomst!

De kracht van dit verhaal vind ik dat we met elkaar het plan gemaakt en gerealiseerd hebben. Ik heb willen luisteren naar de manier waarop het voor Wiemer goed voelt. Hierdoor is er weinig weerstand geweest. Dit terwijl Wiemer een hele grote stap maakt! WMO en uitkering worden gestopt. Wiemer wordt een stuk zelfredzamer. Ik blijf hem volgen maar heb er alle vertrouwen in.

