



Notitie Gebundelde Uitkering 2020

Maatregelen gericht op terugdringing tekort BUIG ten behoeve van een mogelijke aanvraag vangnetuitkering

Ter attentie van:

Gemeente Asten

Gemeente Deurne

Gemeente Gemert-Bakel

Gemeente Geldrop-Mierlo

Gemeente Helmond

Gemeente Laarbeek

Gemeente Someren

Senzer

Datum: november 2020

1. Inleiding/aanleiding

De gemeente is verantwoordelijk voor het uitvoeren van de Participatiewet. De uitvoering hiervan is ondergebracht bij het openbaar lichaam Werkbedrijf Atlant De Peel h.o.d.n. Senzer.

Ten behoeve van de financiering van de Participatiewet ontvangen gemeenten van het Rijk een budget (Wet bundeling van uitkeringen inkomensvoorzieningen gemeenten; hierna Buigbudget). Deze uitkering voorziet de gemeente van middelen voor de verstrekking van uitkeringen en loonkostensubsidies op grond van de Participatiewet (Pw, IOAW, IOAZ en de Bbz 2004).

Het gezamenlijke beschikbare Buigbudget voor alle gemeenten in Nederland wordt jaarlijks in september/oktober van het lopende begrotingsjaar door het Rijk op macroniveau definitief vastgesteld. Volgens een landelijk verdeelmodel worden de middelen vervolgens toegeedeeld aan de individuele gemeenten. Uitgangspunt van het verdeelmodel is dat gemeenten die minder geld uitgeven dan de kosten die gepaard gaan met de verstrekking van uitkeringen, het overschot dat voor hen op het ontvangen I-deel is ontstaan, zelf mogen houden en besteden.

Echter ook het omgekeerde is van toepassing: gemeenten die meer geld uitgeven dan zij ontvangen voor de verstrekking van uitkeringen, zijn in principe zelf verantwoordelijk voor de dekking van een dergelijk tekort.

Een onderdeel van het BUIG-model betreft de vangnetregeling. Deze regeling is er om gemeenten te beschermen voor grote uitschieters.

Financieringssystematiek

Uitgangspunt in de financieringssystematiek is, dat voor alle gemeenten samen een toereikend macrobudget wordt vastgesteld t.b.v. de uitvoering van de Participatiewet. De vaststelling van het macrobudget voor enig budgetjaar vindt plaats in drie fases, waarbij het budget telkens wordt aangepast naar aanleiding van de laatste inzichten in de werkelijke realisatiecijfers in het voorafgaande jaar, de verwachte conjunctuurontwikkeling, lonen, prijsbijstellingen en de effecten van Rijksbeleid.

Het voorlopig macrobudget voor jaar t wordt vastgesteld in september van jaar t-1. Een nader voorlopig budget, waarbij voorlopige realisatiecijfers over jaar t-1 bekend zijn, wordt gepubliceerd in het voorjaar van jaar t. De definitieve vaststelling van het macrobudget vindt plaats in september van het budgetjaar zelf.

Financiering Vangnetregeling

Ieder jaar wordt een deel van het vastgestelde macrobudget gereserveerd voor de verstrekking van vangnetuitkeringen aan gemeenten die in t-2 een tekort hebben gerealiseerd groter dan de eigenrisicodrempel. Vangnetuitkeringen zijn bedoeld als instrument voor herverdeling om te grote financiële risico's van gemeenten te voorkomen. Het vangnet gaat uit van onderlinge solidariteit tussen gemeenten en het bedrag dat hiervoor nodig is wordt uit het macrobudget gehaald. Dat betekent voor gemeenten met een tekort boven de eigenrisicodrempel dat een gedeelte van dat tekort wordt betaald uit de vangnetuitkering wat resulteert in een lager te verdelen beschikbaar budget voor de overige gemeenten.

Tekort op Buigbudget

Ook in 2020 is de verwachting dat één gemeente binnen de arbeidsmarktregio Helmond- De Peel het jaar mogelijk met een tekort op het Buigbudget zal afsluiten. Om in aanmerking te komen voor een aanvullende Vangnetuitkering moet aan een aantal voorwaarden worden voldaan.

Voorwaarden om aanspraak te kunnen maken op een vangnetuitkering

- a. over 2020 moet sprake zijn van een tekort dat meer bedraagt dan 7,5% van de definitief over dat jaar toegekende gebundelde uitkering als bedoeld in artikel 69 Participatiewet;
- b. over 2018, 2019 en 2020 moet sprake zijn van een gecumuleerd tekort dat meer bedraagt dan 7,5%, berekend over alleen de definitief over 2020 toegekende gebundelde uitkering als bedoeld in artikel 69 Participatiewet;
- c. het college moet vóór 15 augustus 2021 een verzoek indienen volgens het vastgestelde model;
- d. bij het indienen van het verzoek moet het college met instemming van de gemeenteraad verklaren dat het maatregelen heeft genomen om tot tekortreductie te komen.
- e. bij een aanhoudend tekort – dat wil zeggen dat het college in een aaneengesloten periode van drie jaar meer dan één keer aanspraak wenst te maken op een vangnetuitkering – moet zij verklaren dat, in samenspraak met de gemeenteraad, (aanvullende) interne en externe maatregelen zijn genomen om alsnog tot verdere tekortreductie te komen.

Voor een verdere toelichting hierover wordt verwezen naar de informatie op de website:

Hoewel de gemeente dus pas vóór 15 augustus 2021 een aanvraag hoeft in te dienen, dient deze al in 2020 voorbereid te worden zodat het college de analyse en het plan met maatregelen ruim voor deze datum kan aanbieden aan de raad. Door het Raadsbesluit bevestigt de gemeenteraad dat het college inzicht heeft gegeven in de maatregelen die zijn getroffen om het tekort te reduceren. De instemming van de gemeenteraad heeft uitsluitend betrekking op de juistheid van de verklaring van het college. De instemming heeft geen betrekking op het inhoudelijk oordeel dat de gemeenteraad eventueel over de maatregelen van het college heeft uitgesproken. De gemeenteraad hoeft het dus niet eens te zijn met de maatregelen.

Ten behoeve van het college heeft Senzer het document 'Notitie Gebundelde Uitkering 2020' opgesteld met een analyse van mogelijke oorzaken en ingezette maatregelen gericht op terugdringing van het mogelijk tekort. Senzer totaal verwacht eind 2020, op basis van de eerste 9 maanden, uit te komen op een overschot van € 194.000,- op het Buigbudget. De compensatie vanuit de Vangnetregeling zal, op basis van de financieringsmethodiek, na verwachting uitkomen op ongeveer € 106.000,- op basis van de nu bekende gegevens.

2. Financiële analyse

Het Rijk gaat bij het bepalen van het definitieve macrobudget uit van de gerealiseerde prijs en het gerealiseerde volume in het voorgaande jaar, van een inschatting van de effecten van de conjunctuur en het Rijksbeleid in het begrotingsjaar zelf en van een indexering van de gemiddelde prijs.

De redenen die hier mede aan ten grondslag liggen zijn:

1. Een door het CPB verwachte toename van de werkloosheid met ca. 15.000 uitkeringen heeft landelijk gevolgen voor het bijstandsvolume in 2020.
2. Verwachte extra instroom door effecten conjunctuur vanwege Corona.

Het Rijk gaat in 2020 bij de verdeling van de 'definitieve Rijksbijdrage' uit van een gemiddelde jaaruitkering van € 14.850.

Buig-budget Senzer 2020

Onderstaande tabel laat het landelijk macrobudget voor 2020 zien (bron: Rijksbegroting van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2020).

x € 1.000.000

Macrobudget 2020	definitief budget 2020
*landelijk macrobudget PW	6.375,0

** Macrobudget PW, inclusief loaw, loaz, Bbz 2004 en vóór uitname vangnetregeling*

Ten opzichte van het definitieve Buigbudget van 2019 laat het definitieve Buigbudget 2020 voor Senzer een verhoging zien van ca. € 2,5 miljoen.

Onderstaande tabel laat, rekening houdend met de verrekening van de intertemporele tegemoetkoming statushouders, het verwachte budget voor 2020 voor de individuele gemeenten zien.

Buigbudget GEMEENTEN*	definitief budget 2020
Asten	3.090,8
Deurne	6.305,5
Geldrop-Mierlo	10.149,8
Gemert-Bakel	5.454,9
Helmond	38.207,3
Laarbeek	3.520,4
Someren	2.975,0
Totaal (budget Senzer)	69.703,7

** Buigbudget (x € 1.000), inclusief loaw, loaz, Bbz 2004*

*** Bij het buigbudget is rekening gehouden met de verrekening van de inter-temporele tegemoetkoming statushouders*

Verwachte uitgaven BUIG 2020

Prognose uitgaven BUIG 2020, op basis van de definitieve rijksbijdrage 2020 en de realisatiecijfers op basis van het bijstandsvolume september 2020 (zie tabel 'Prognose ontwikkeling bijstandsvolume').

x € 1.000

Prognose buigbudget	Definitief budget 2020	Prognose uitgaven buig	Verwacht saldo 31-12-2020	Resultaat 2020	Verwacht recht op VU**
Asten	3.090,8	2.942,6	148,2	4,8%	nee
Deurne	6.305,5	5.807,7	497,9	7,9%	nee
Geldrop-Mierlo	10.149,8	10.415,4	-265,6	-2,6%	nee
Gemert-Bakel	5.454,9	6.076,4	-621,5	-11,4%	ja
Helmond	38.207,3	38.051,9	155,4	0,4%	nee
Laarbeek	3.520,4	3.261,7	258,7	7,3%	nee
Someren	2.975,0	2.953,4	21,6	0,7%	nee
Totaal (budget Senzer)	69.703,7	69.509,0	194,7	0,3%	n.v.t.

* Bij het buigbudget is rekening gehouden met de verrekening van de inter-temporele tegemoetkoming statushouders

** VU = Vangnetuitkering 2020

Bij een tekort in 2020 van -7.5% of lager en voldaan wordt aan de 3-jareneis, kan de betreffende gemeente een beroep doen op een aanvullende Vangnetuitkering.

3. Bestandsanalyse

Net als voorgaande jaren kan een gemeente in 2020 te maken krijgen met een mogelijk tekort op het Buigbudget. Voor een deel is dit nog steeds het gevolg van de eerder gemaakte beleidskeuzes van het rijk.

Bijstandsvolume en -ontwikkeling

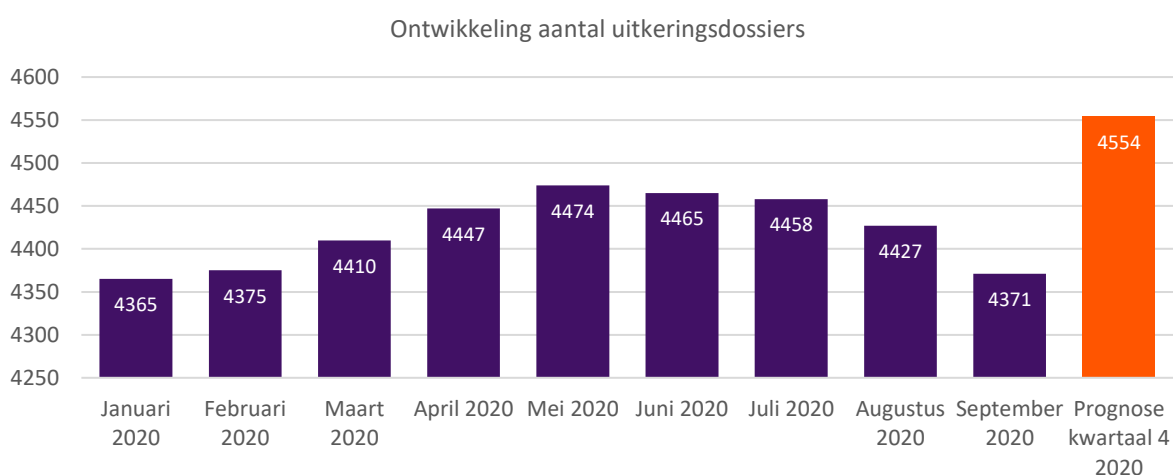
Onderstaande tabel laat een prognose zien van de bijstandsontwikkeling Senzer tot en met 31-12-2020, gebaseerd op de ontwikkeling zoals opgenomen in de Bestuursrapportage 2020-Q3.

Bijstandsvolume	aanname
SENZER	2020
Bijstandsvolume op 31-12 *	4.554
Begroting Senzer	4.420

* Verwachte eindstand ultimo 31-12 van het betreffende jaar

In onderstaande tabel is de ontwikkeling van het aantal uitkeringsdossiers weergegeven over de periode januari-september 2020. Hierbij is tevens opgenomen de prognose van het vierde kwartaal 2020.

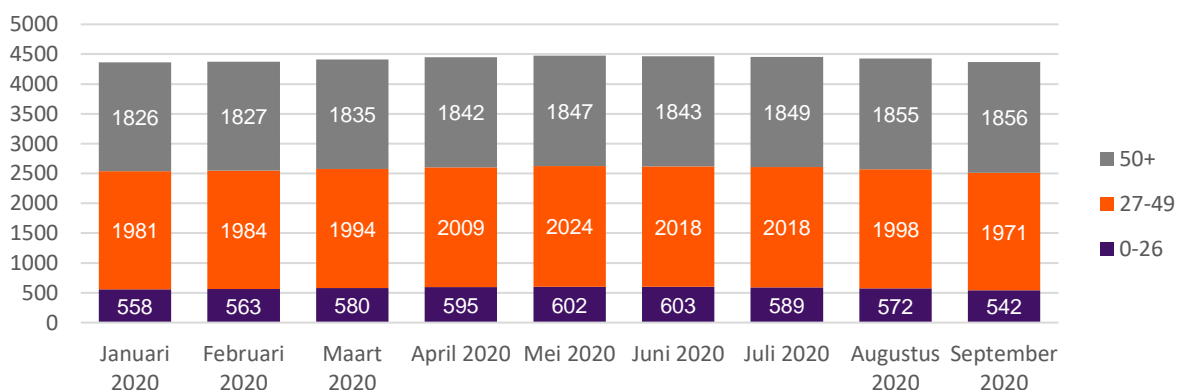
We verwachten niet, dat het lichte herstel in het derde kwartaal in het vierde kwartaal doorzet. Duidelijk is dat het coronavirus een grotere invloed heeft dan gehoopt. In het vierde kwartaal zitten we midden in een tweede golf en zijn de maatregelen weer aangescherpt. De prognose is dat de werkloosheid en dus het aantal uitkeringsdossiers in de komende periode zal toenemen en vacatures en daarmee de kans op werk zal afnemen.



Prognose aantal uitkeringsdossiers per gemeente	Per 31-12-2020
Asten	184
Deurne	364
Geldrop-Mierlo	688
Gemert-Bakel	396
Helmond	2.527
Laarbeek	207
Someren	189
Totaal (budget Senzer)	4.554

In onderstaande tabellen is de ontwikkeling van het aantal uitkeringsdossiers per leeftijdscategorie weergegeven. Uitgedrukt in aantallen en vervolgens in percentages. De tabellen geven de ontwikkeling weer over de periode januari-september 2020.

Ontwikkeling aantal uitkeringsdossiers per leeftijdscategorie

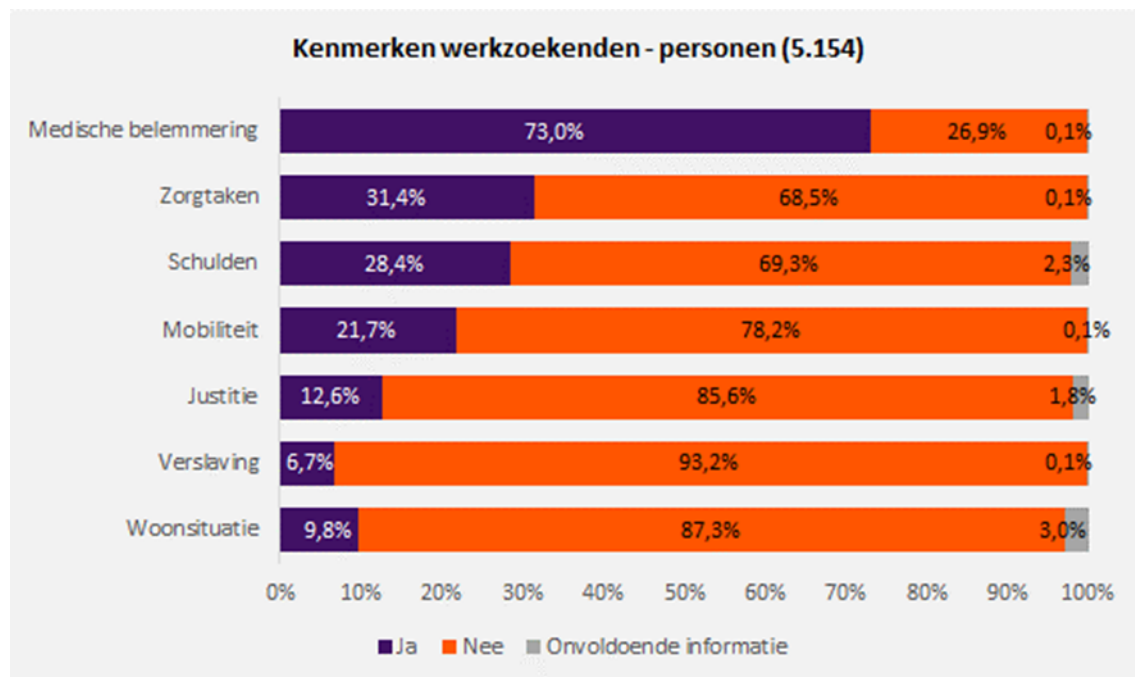


Bemiddelbaarheid van de werkzoekenden

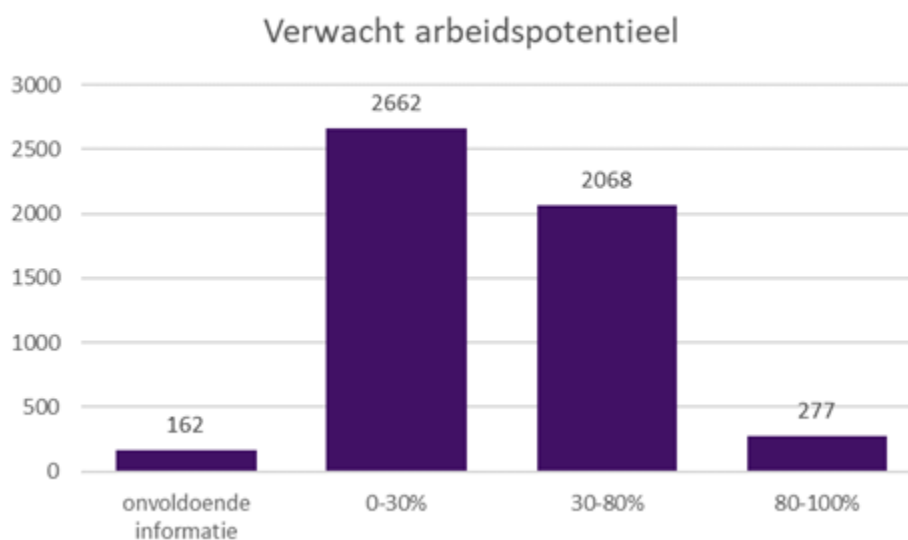
Op basis van de uitgevoerde screenings van de personen (5.154) in de uitkering blijken er 2.662 (51,6%) een verwacht arbeidspotentieel te hebben van 30 tot 100%.

Dit is de groep die nu arbeidspotentieel heeft of, naar verwachting binnen 2 jaar, (gedeeltelijk) op betaald werk geplaatst kan worden. Het aantal statushouders binnen deze groep ligt op 447 (16,9%). Voor een verdere analyse is gekeken naar de complexiteit van het totale werkzoekendenbestand (personen).

Naast het vaak ontbreken van een startkwalificatie, kwamen uit de screenings onderstaande (mogelijke) belemmeringen in beeld die het plaatsen van de werkzoekenden kunnen bemoeilijken.



Bron: Senzer (SSD + Szeebra)



Stand per ultimo september 2020

Bron: Senzer (SSD + Szeebra)

Invloed van inzet loonkostensubsidie op uitgaven BUIG

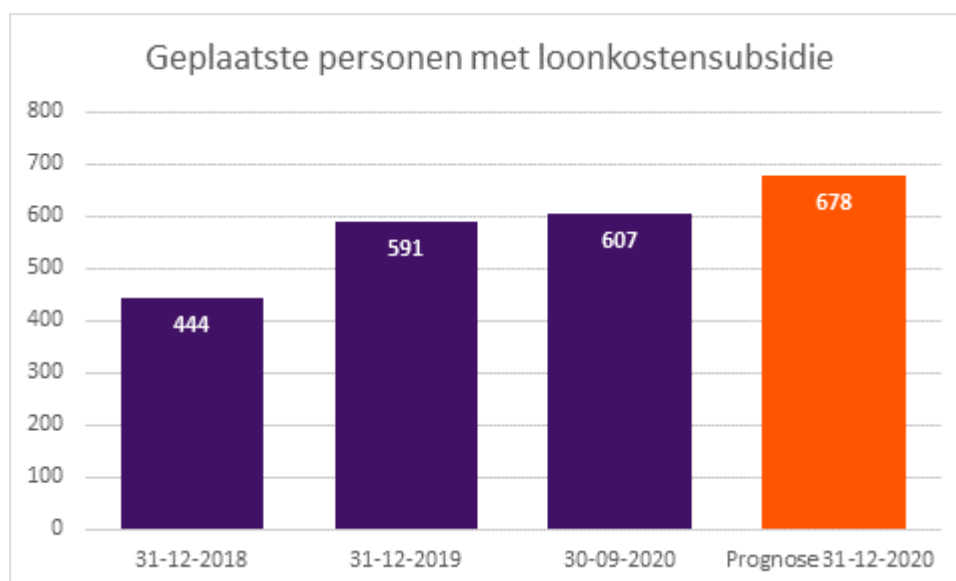
Met de komst van de Participatiewet hebben de gemeenten de mogelijkheid gekregen om het instrument loonkostensubsidie structureel in te zetten voor mensen die op eigen kracht niet in staat zijn om het Wettelijk Minimumloon (WML) te verdienen.

Het gaat om mensen voor wie de gemeente verantwoordelijk is om hen te ondersteunen bij het vinden van werk. Dat kan dus gaan om mensen die bijstand ontvangen, mensen die een IOAW- of IOAZ uitkering ontvangen, mensen die met behulp van een andere voorziening van de gemeente al aan het werk zijn, maar ook om zogenaamde niet-uitkeringsgerechtigden: mensen zonder uitkering.

Senzer is actief bij de uitvoering van de participatiewet waarmee het Rijk beoogd meer mensen (met een arbeidsbeperking) in laten stromen op de arbeidsmarkt. De inzet van loonkostensubsidie komt ten laste van het BUIG-budget.

Op basis van de werkelijke uitgaven voor loonkostensubsidie t/m de maand september zullen de verwachte lasten voor de loonkostensubsidie op de BUIG-middelen (Senzerbreed) voor 2020 uitkomen op € 4,5 miljoen. Hierdoor kan het tekort op het Buig-budget per gemeente mede veroorzaakt worden door het actieve beleid wat Senzer voert inzake plaatsingen met inzet van loonkostensubsidie.

In onderstaande grafiek wordt de ontwikkeling van het aantal geplaatste personen met loonkostensubsidie inclusief een prognose van het 4^e kwartaal weergegeven.



Bron: Senzer (SSD + Szeebra)

4. Ingezette maatregelen ter reductie uitgaven BUIG

Het coronavirus heeft de re-integratie van werkzoekenden in 2020, waaronder het matchen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en de ondersteuning van kwetsbare mensen, flink onder druk gezet. Ondanks de coronacrisis verricht Senzer in 2020 diverse extra inspanningen om het aantal bijstandsgerechtigden - en daarmee de uitkeringslasten – te beperken. Het gaat om maatregelen die zowel de instroom beperken als de uitstroom vergroten. De insteek is altijd maatwerk leveren: Senzer kiest die ondersteuning die aansluit bij de specifieke situatie van de uitkeringsgerechtigde. Dit levert een grote diversiteit aan producten/diensten op. In de reguliere dienstverlening en de projecten werken we in lokale gebiedsteams intensief samen met partners om zo de meervoudige problemen effectief aan te pakken. In dit hoofdstuk een overzicht van enkele belangrijke initiatieven en activiteiten. De genoemde activiteiten zijn niet limitatief.

Algemeen

Benchmark Divosa

Beoogd resultaat:

Delen van best practices met vergelijkbare gemeenten om dienstverlening naar werkzoekenden te optimaliseren met als doel bevordering uitstroom uitkering

Namens de zeven gemeenten in de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel neemt Senzer deel aan de benchmark Werk en Inkomen van Divosa. De prestaties van Senzer worden frequent vergeleken met diverse vergelijkingsgroepen uit de benchmark. Daarnaast is Senzer vertegenwoordigd in de klankbordgroep van de benchmark. Aan de deelname zijn per jaar twee benchlearnbijeenkomsten verbonden. Daarin vergelijken deelnemers in hun regio hun onderlinge resultaten en worden best practices uitgewisseld. Zo biedt de benchmark ruimte om ervaringen te delen. Senzer is altijd vertegenwoordigd in de benchlearnbijeenkomsten. Ook is er een jaarlijks managementgesprek onderdeel van het contract met Divosa. Een afvaardiging van Divosa, Stimulansz en BMC komt dan toelichten welke resultaten bij hun in het oog zijn gesprongen. De directie en MT zijn daarbij aanwezig, evenals vertegenwoordigers van relevante afdelingen. Ook die gesprekken brengen ons op nieuwe ideeën, voortkomend uit resultaten van andere benchmarkdeelnemers.

Gebiedsgericht werken:

Beoogd resultaat:

Vergroten van de kans om maatwerk te leveren door werkzoekenden binnen hun eigen woonomgeving te benaderen/begeleiden.

In 2020 zijn alle teams geïntegreerd in het gebiedsgericht werken. Er zijn afspraken gemaakt met de afzonderlijke gemeenten over de wijze waarop lokale afstemming het beste gerealiseerd kan worden. Door deze aanpak is voor veel personen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt maatwerk mogelijk.

Immers door het wijkgericht werken:

- Kunnen personen in hun eigen omgeving worden geactiveerd en gere-integreerd zodat de dienstverlening op hun individuele behoeften kan worden afgestemd;

- Krijgen consulenten makkelijker de mogelijkheid om hun klantenbestand in kaart te brengen en relaties met (lokale) werkgevers op te bouwen. De versteviging van dit netwerk draagt bij aan het uitplaatsen van werkzoekenden
- Wordt aangesloten bij de werkwijze van veel samenwerkingspartners waardoor interdisciplinair overleg, wat vaak noodzakelijk is voor meervoudige probleemsituaties, vereenvoudigd wordt.

Activiteiten specifiek gericht op het beperken van de instroom

Beoogd resultaat: beperken instroom in de uitkering.

- o Instroom voorkomen;
- o Wanneer recht op uitkering bestaat de werkzoekende, indien bemiddelbaar, na de screening direct oppakken;

Senzer aanvraag:

Beoogd resultaat:

Verbeteren dienstverlening, sneller duidelijkheid omtrent wel of geen toekenning uitkering en sneller focus op werk

Om de dienstverlening te verbeteren vindt het aanvragen van een uitkering (Bijstand, IOAW- of IOAZ) bij Senzer digitaal plaats. Via senzer.nl/aanvraag kunnen inwoners uit de regio via hun eigen Digid-omgeving de aanvraag digitaal afhandelen. Het aanvraagstelsel is –via de eigen Digid- al ingevuld met gegevens vanuit andere instanties. Dit maakt de aanvraag makkelijker en veiliger.

In 2020 heeft in samenwerking met Matchcare een doorontwikkeling plaatsgevonden ten aanzien van de digitale aanvraag. Bij de aanvraag en screening zijn 9 leefgebieden geïntegreerd en kan op basis van de aanvraag al een eerste verwachte arbeidspotentieel worden aangegeven. Daardoor kunnen uitkeringsgerechtigden sneller op het juiste traject naar werk worden gezet.

Senzer Tempo-Team

Beoogd resultaat:

Kansrijkere werkzoekenden meteen aan het werk.

Senzer werkt nauw samen met het uitzendbureau Tempo Team om de best bemiddelbare werkzoekers van het Senzer-bestand nog voor de uitkeringsaanvraag is afgehandeld te ondersteunen naar duurzaam werk. Hierbij wordt 'duurzaam' gedefinieerd als 'minimaal 6 maanden geen beroep doen op bijstand'. Na deze periode wordt de plaatsing pas als succesvol aangemerkt. In 2019 heeft een verdere doorontwikkeling plaatsgevonden ten aanzien van de dienstverlening. Binnen dit project wordt de dienstverlening ingezet volgens 3 pijlers: aandacht, zichtbaarheid en actie. Dit wordt gerealiseerd doordat het Senzer Tempo-Team werkt met wekelijkse groepsbijeenkomsten waar de kansrijkere werkzoekers aan deelnemen. In deze bijeenkomsten worden thema's behandeld die de werkzoekers versterken bij het vinden van werk (denk aan onderwerpen als het opstellen van CV, sollicitatiebrief, dienstverlening uitzendbureaus, etc.).

Maar de grootste aandacht tijdens deze wekelijkse bijeenkomsten gaat uit naar het bespreken van nieuwe vacatures, nieuwe kansen en mogelijkheden en het monitoren van de opvolging van afgesproken acties. Hiervoor sluiten bij elke bijeenkomsten een accountmanager Senzer en een intercedent Tempo Team aan. Deze dynamische aanpak blijkt goed aan te sluiten aan de behoeften van werkzoekenden.

Handhaving

Beoogd resultaat:

Een goede balans vinden tussen dienstverlening en handhaving en beschikbare capaciteit slimmer en effectiever inzetten.

Een van de kerntaken van Senzer is de rechtmatige verstrekking van uitkeringen. Daarbij zijn we continu op zoek naar de optimale balans tussen dienstverlening aan welwillende burgers, een efficiënte uitvoering en handhaving ten aanzien van mensen die misbruik maken van sociale voorzieningen.

Het loont om zowel moedwillige als onbewuste overtredingen van de regels zo vroeg mogelijk op te sporen. Zo wordt de periode van overtreding alsmede de sanctie geminimaliseerd. Senzer controleert hierbij op maat.

Dit betekent eveneens effectief gebruik maken van de mogelijkheden tot het delen, koppelen en analyseren van data. Data-analyse kan ingezet worden om uitkeringsgerechtigden te helpen om de regels na te leven en fouten te voorkomen. Bijvoorbeeld door in de dienstverlening bepaalde groepen meer maatwerk en gericht voorlichting te bieden. Op thema's en groepen waar de risico's groot zijn, zijn de controles intensiever. Zijn de risico's klein, dan zijn deze minimaal.

Hiermee wordt voorkomen dat uitkeringsgerechtigden worden lastig gevallen met onnodige controles en wordt de bestaande handhavingcapaciteit efficiënter en effectiever ingezet.

Handhaving kan net het duwtje zijn dat mensen in beweging krijgt, in combinatie met de andere ondersteuningsmiddelen die Senzer inzet. Signalen leiden tot acties van Senzer op het gebied van werk, inkomen, zorg (binnen de lokale gebiedsteams) en handhaving. Hierdoor is Senzer beter in staat om: belemmeringen naar werk weg te nemen, problemen op andere terreinen zoals zorg of schulden te ondersteunen, aanspraak op voorliggende voorzieningen te organiseren en soms kunnen signalen leiden tot het beëindigen van de uitkering. De kern van handhaven is dat naleving van de dienstverleningsvoorwaarden wordt gestimuleerd of desnoods afgedwongen.

Aanpak gericht op beperken instroom en verhogen uitstroom van jongeren

Beoogd resultaat:

Schoolverlaters van VSO-, Pro- en Entreeonderwijs en Vroegtijdige schoolverlaters die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen, direct reeds tijdens hun schoolperiode of direct daarna naar werk begeleiden.

VSO/Pro/Entree schoolverlaters en Vroegtijdige schoolverlaters

Senzer onderschrijft de gedachte dat het met name voor de doelgroep VSO/PRO/Entree schoolverlaters en Voortijdige schoolverlaters (Vsv-ers) van enorm groot belang is dat na hun schoolse periode de weg naar werk direct aansluit. De meeste personen uit deze doelgroep worden namelijk onvoldoende in staat geacht om zelfstandig de weg naar arbeid te vinden. Ook zijn zij vaak niet in staat om een volledige reguliere arbeidsprestatie te leveren. Derhalve is het van belang dat deze jongeren worden begeleid in het vinden van voor hen passend werk en dat (indien noodzakelijk) loonkostensubsidie (LKS) beschikbaar wordt gesteld.

Door deze aanpak wordt ook het algemeen maatschappelijk belang gediend, omdat werkloos thuiszitten voor deze jongeren de kans op het afglijden naar onwenselijke activiteiten op de loer ligt, die vaak gepaard gaan met veel maatschappelijke immateriële schade en kosten.

Verdiepend onderzoek als onderdeel om uitstroomrichting te bepalen

Er is steeds meer twijfel over de aanwezigheid van voldoende arbeidsvermogen bij de huidige doelgroep Pro/VSO. Een veel voorkomende vraag is of men in aanmerking komt voor beschermt werk

dan wel (arbeidsmatige) dagbesteding in combinatie met specifieke begeleidingsbehoefte. Hierbij is verdiepend onderzoek de enige optie om inzicht te krijgen in het daadwerkelijke arbeidsvermogen. Tevens kan een verdiepend onderzoek worden ingezet als na verschillende stages nog steeds twijfel bestaat over wat beter passend is, zijnde werken met een Iba, of beschut werk.

De uitkomst van Verdiepend onderzoek is de input voor het vervolg van het traject. Senzer kan betrokkenen voorzien van een onderbouwd rapport wat van belang is voor de aanvragen die volgen richting zorg of werk, zoals Wajong, PW-uitkering, Dagbesteding, BW of Iba.

Als de uitkomst arbeid is (zowel BW als Iba) dan neemt de school in overleg met het RMC en de participatiecoach VSNW de regie weer tot aan plaatsing. Is de uitkomst zorg of dagbesteding, dan vindt een doorverwijzing plaats en wordt het traject vanuit Senzer afgesloten.

Op deze wijze kan reeds in een vroegtijdig stadium het juiste traject voor de jongere bepaald en wordt voorkomen dat jongeren alsnog een beroep moeten doen op een uitkering.

Projecten gericht op vergroten uitstroom

Beoogd resultaat van vergroten uitstroom:

- Werkzoekenden (sneller) “arbeidsmarkt klaar maken”;
- Meer werkzoekenden aan het werk;
- Meer parttime - uitstroom dus minder uitgaven uit Buigbudget.

Aanpak werkzoekenden met psychische kwetsbaarheid

Beoogd resultaat:

Voor werkzoekenden met een psychische kwetsbaarheid een passende dienstverlening bieden met een persoonlijk sluitend traject wat de kansen op uitstroom vergroot

Uit onderzoek blijkt dat uitkeringsgerechtigden drie keer zo vaak gebruik maken van psychische zorg als werkenden. Hiervan ontvangt 89% tweedelijns hulp in de GGZ. Om dit te doorbreken is passende begeleiding naar werk nodig en multidisciplinair casusoverleg. Zo maakt de GGZ gebruik van de zogeheten IPS methodiek en zoeken gemeenten, Senzer en UWV naar aansluiting hierop of proberen middels eigen re-integratiemethoden deze groep naar werk te begeleiden. Echter blijkt dit laatste lastig omdat naast de aanwezige psychische klachten vaak ook sociale, persoonlijke en maatschappelijke factoren een rol spelen.

Samenwerking en kennisoverdracht tussen de betrokken organisaties is daarbij van groot belang. De meerjaren visie GGZ Nederland onderbouwt de noodzaak van deze samenwerking. Dit betekent dat naast het behandelaanbod (gericht op genezing) de professional zich ook richt op werk. Er worden gezamenlijke trajecten ontwikkeld, die aansluiten op de doelgroep met een psychische kwetsbaarheid. Er wordt hierbij gebruik gemaakt van expertise en voorzieningen van betrokken partijen. Tevens wordt de effectiviteit van zelf ontwikkelde trajecten afgezet tegen methodes als IPS die in de om daarmee juiste afwegingen te kunnen maken over de inzet van een instrument.

De praktijkdag ‘Koppen bij elkaar’ die op donderdag 23 januari 2020 werd gehouden, is door ruim 200 werkgevers en professionals uit het sociale domein gevolgd. De grote opkomst gaf duidelijk aan dat het thema ‘Werk werkt voor psychisch kwetsbaren’ actueel en belangrijk gevonden wordt.

Inzet op parttime werk

Beoogd resultaat:

Meer uitkeringsgerechtigden die parttime werken, waardoor er meer inkomensafhankelijkheid ontstaat en volledige uitstroom naar werk wordt bevorderd.

Parttime werk in de bijstand biedt veel voordelen: de stap naar volledige uitstroom wordt kleiner en de uitkeringsprijs wordt lager. En klanten doen werkervaring op. Tegelijkertijd ervaren klanten financiële en administratieve drempels. Daarom heeft Senzer op basis van het landelijke programma Simpel Switchen in de participatieketen meegedaan aan een pilot rondom inzicht in optimaliseren van parttime werk. Wat kun je in je processen veranderen om parttime werk voor bijstandsgerechtigden toegankelijker en prettiger te maken.

Daartoe zijn met medewerking van een externe adviseur alle activiteiten en (backoffice)processen rond parttime werk en inkomstenverrekening in kaart gebracht. Hierbij heeft het effect op uitkeringsgerechtigden centraal gestaan. De resultaten worden vergeleken met andere gemeenten om best practices en verbeterpunten te ontdekken.

Werkwijze Intensieve Dienstverlening verbreden naar de hele organisatie

Beoogd resultaat:

Herkennen en het actief omgaan met signalen op het gebied van werk, inkomen, zorg (binnen de lokale gebiedsteams) en handhaving, waardoor geanticipeerd wordt op het beheersbaar maken van belemmeringen naar werk en het aanspraak maken op voorliggende voorzieningen.

Met behulp van de pilot 'Pay it Forward' testen uitkeringsspecialisten en participatiecoaches een nog meer intensieve dienstverlening aan werkzoekenden/uitkeringsgerechtigden, waarbij de nadruk ligt op alle leefgebieden. Doel is dat er beweging en activering vanuit intrinsieke motivatie wordt bewerkstelligd. Om de methodiek organisatiebreed in te kunnen worden ambassadeurs per team aangesteld, die de methodiek mede uitdragen. Ook door middel van intervisiebijeenkomsten en casuïstiekbesprekingen wordt de duurzame inbedding van de methodiek geborgd.

Centraal hierbij staat dat werk lonend moet zijn en meer brengt dan enkel financiële onafhankelijkheid. Er is aandacht voor voorliggende voorzieningen, heffingskortingen, alimentatie, werkaanvaarding, werkuitbreiding en andere inkomsten zoals PGB. De uitkomsten van deze pilot vormen input voor een aanscherping van de dienstverlening van Senzer in het algemeen.

Re-integratie van Statushouders

Beoogd resultaat:

Het vergroten van het aantal statushouders dat naar een (reguliere) baan op de arbeidsmarkt wordt begeleid.

De extra inzet ten aanzien van statushouders leidt tot meer plaatsingen. Hoewel de instroom daalt en uitstroom toeneemt, blijft specifieke aandacht voor de statushouders noodzakelijk.

Daarom vinden ten aanzien van statushouders in 2020 onder meer de volgende activiteiten plaats:

Taal coaching

Doelstelling is het verkleinen/wegnemen van de taalbarrière waardoor de kans op een betaalde baan voor werkzoekenden die de Nederlandse taal niet machtig (genoeg) zijn toenemen. Senzer zet taalcoaching in voor werkzoekenden, die onvoldoende de Nederlandse taal beheersen. Taalcoaching is een project van Senzer en Werkvloertaal. Taalcoaching maakt deel uit van het individuele re-integratietraject. Wanneer hiermee de taalbarrière bij het vinden van werk wordt weggenomen, komen deze mensen sneller aan het werk. Taalcoaching bestaat uit het beroepsgericht aanleren van taalvaardigheden. De taalcoach biedt zowel praktijkgerichte groepstrainingen als individuele

coaching. In 2020 heeft een verdere ontwikkeling van de taalcoaching plaatsgevonden en is een gedegen werkwijze en werkinstructie doorgevoerd.

Vaktraining

In 2020 zijn vaktrainingen ontwikkeld waarin statushouders groepsgewijs via de theorie van 'Sturen op zelfsturing' worden gestimuleerd vertrouwen te ontwikkelen in eigen kunnen en in het vermogen om zelfstandig keuzes te maken, doelen te stellen en deze doelen ook te bereiken.

Onderwerpen die in de groepstrainingen aan de orde komen, hebben betrekking op de diverse facetten die betrokken zijn bij het vinden van werk, zoals bewustwording van eigen kwaliteiten en competenties, het stellen van een haalbaar doel op weg naar economische zelfredzaamheden, het opstellen van een cv en het voeren van een sollicitatiegesprek, etc. Daarnaast is extra aandacht voor obstakels waar een statushouder tegenaan loopt, de regelgeving waar we in NL mee te maken hebben en de mogelijkheden die er zijn. Zelfredzaamheid staat daarbij centraal. Een aanvulling is het component taal waarmee we tevens zorgen dat het taalniveau tijdens de training fors verhoogt. Deelnemers worden zelfverzekerd en oefenen en leren samen hoe ze zaken het beste aan kunnen pakken.

Door het groepsgewijs trainen, waar overigens volop ruimte is voor maatwerk, stimuleren deelnemers elkaar, leert men van elkaar en indien noodzakelijk blijken ze elkaar ook aan te spreken op hun gedag. In september 2020 zijn 63 statushouders gestart met deze training.

Cultuurspecialisten

Per 2020 zet Senzer twee cultuurspecialisten met veel kennis van de Participatiewet in op Hbo-niveau (1 persoon met een Syrische achtergrond en 1 persoon met een Eritrese achtergrond). De Cultuurspecialisten zijn professionals met dezelfde achtergrond als onze 2 grootste groepen statushouders. Hiermee zijn zij de verbindende factor tussen de Senzer medewerker en de statushouder. Zij ondersteunen in de communicatie en bij cultuurverschillen. Door cultuursensitiviteit weten zij zaken bespreekbaar te maken wat zorg voor wederzijds begrip en inzicht waardoor makkelijker naar een gezamenlijk doel gewerkt kan worden. Wanneer een traject lastig loopt weten zij het probleem vaak snel te achterhalen en uit te leggen in begrijpbare taal voor beiden kanten.

De Cultuurspecialisten worden ingezet bij individuele casussen, maar verzorgen ook de vaktraining. Daarnaast verzorgen zij interne masterclasses voor de professionals, om hen ten aanzien van voornoemde kennis verder te scholen. Externe kennis wordt hierdoor intern geborgd. Hierdoor zijn de professionals beter in staat in statushouders effectief te begeleiden naar werk.

Pilot praktijkleren

Beoogd resultaat:

Voorkomen uitval tijdens werkstages en bevorderen duurzame plaatsingen

Het ROC ter AA, UWV en Senzer zetten middels een pilot samen in op praktijkleren en het verkrijgen van certificaten en praktijkverklaringen. Hierin wordt maatwerk geboden om het hoogst haalbare voor de betreffende persoon te realiseren. De vraag van de werkgever en de persoonlijke mogelijkheden van de werkzoekende staan hierbij centraal. Met de pilot kunnen de samenwerkingspartners binnen de arbeidsmarktregio Helmond-De Peel gericht de plaatsing naar arbeid ondersteunen, leerervaringen vastleggen en de employability van kwetsbare doelgroepen op de arbeidsmarkt vergroten.

Mensen zonder startkwalificatie hebben een relatief kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Zij zijn vaker werkloos en uitkeringsafhankelijk. Het aanbieden van praktijkleren, waarmee een praktijkverklaring behaald kan worden, versoepelt voor hen de overgang naar werk en vergroot de kans op duurzaam werk. Daarbij wordt gekeken naar de werkprocessen binnen een functie en welke kennis, vaardigheden en competenties, nodig zijn voor de kerntaken binnen het werkproces. Vervolgens kunnen we deze zaken aanleren om een werkzoekende duurzaam te matchen op een functie. Het gevolg is een betere en effectievere matching.

Activiteiten gericht op werkgevers

Beoogd resultaat:

- *Het vergroten van de kansen voor werkgevers (aantrekken van nieuwe, gemotiveerde medewerkers en werkzoekenden (het vinden van een breed aanbod aan passende functies)*
- *Het kunnen aanbieden van voldoende leerwerkplekken die op zich een afspiegeling vormen van de vraag vanuit de arbeidsmarkt*
- *Verduurzaming van de plaatsingen, zodat herinstroom in de bijstand wordt voorkomen*

Workdates in Helmond – de Peel

Senzer heeft in februari 2020 in samenwerking met het UWV een workdate georganiseerd. Werkgevers die op zoek zijn naar gemotiveerde medewerkers, ontmoeten mensen die op zoek zijn naar een nieuwe baan of stageplek. En dat op een laagdrempelige, persoonlijke, informele en slimme manier.

Deze workdates hebben wederom geresulteerd in een erg goede opkomst (rond 200 werkzoekenden per workdate) en zeer tevreden werkgevers. De werkgevers zijn enthousiast over de werkzoekenden die meedoen aan de workdates. Door de bundeling van UWV en Senzer krijgen de werkgevers een gemêleerd gezelschap aan werkzoekenden. Op de workdates is ook een apart gedeelte opgezet waar werkzoekenden tips krijgen voor het verbeteren van de CV. (“de CV-dokter”).

Door de coronacrisis is het niet mogelijk gebleken om meerdere workdates te organiseren.

Duurzame plaatsing en nazorg

Vanuit het perspectief van werkgevers, werkbedrijven en begeleidingsorganisaties bestaan signalen dat goede nazorg een grote rol speelt in de duurzaamheid van een plaatsing (uitstroom naar betaald werk). Uit een globale verkenning blijkt dat verschillende partijen worstelen met begeleidingsvraagstukken wanneer een werkzoekende is gestart bij een werkgever.

Partijen zien en ervaren dat het bieden en borgen van nazorg belangrijk is. Ook de noodzaak om dit samen te organiseren wordt gezien. Onduidelijk is hoe dan de regie te regelen. Ook is onduidelijk wat er dan het beste gedaan moet worden om de duurzaamheid van plaatsing te vergroten.

Daarom wordt er een integrale werkgroep ingericht vanuit verschillende disciplines (re-integratie, accountmanagement, jobcoaching, werkgevers) die elk hun eigen visie en ervaring inbrengen wat duurzaam plaatsen en nazorg inhoudt, welke rol zij daarbij vervullen en de effecten in de huidige praktijk. Gezamenlijk dient hieruit een realistisch uitvoerbare werkwijze en aanpak te worden gevormd. Hiermee wordt vervolgens door dezelfde groep een praktisch toepasbaar draaiboek en nazorgplan opgezet.

Doelstelling van het project is

- Verbetering van bewustwording, begrip en samenwerking met interne en externe partijen op gebied van re-integratie en daaraan gerelateerde domeinen, zowel op uitvoerend niveau als op beleidsniveau.

- Professionals en werkgevers zijn beter geïnformeerd over de doelgroep en kunnen hen structureel passende begeleiding bieden/faciliteren en daarmee duurzame uitstroom realiseren.
- Kennis over opgedane ervaringen van best-practice delen en borgen in de organisatie middels het draaiboek en nazorgplan, informatie-sessies en train-de-trainer principe
- Voor werkzoekenden zal een passende dienstverlening geboden worden met een op hem/haar sluitend traject wat de kansen op duurzame uitstroom vergroot.
- Uit onderzoek zal blijken welke elementen relevant zijn voor een duurzame plaatsing en nazorg.

Werkgeversservicepunt

Werkgeversservicepunt Helmond-De Peel Als onderdeel van de agenda “Breed offensief” is in de wet SUWI opgenomen dat vanaf 1 januari 2021 in elke arbeidsmarktregio gemeenten en UWV één helder publiek aanspreekpunt voor werkgevers inrichten en werken vanuit één gezamenlijk uitvoeringsplan. Het doel hiervan is dat werkgevers en werknemers elkaar makkelijker vinden om zo de arbeidsmarktkansen voor mensen die nu nog aan de kant staan te vergroten. Het UWV en Senzer maken afspraken om te komen tot een gezamenlijke werkgeversdienstverlening onder de naam Werkgeversservicepunt Helmond-De Peel. Ook is de ambitie uitgesproken om voor 1 januari 2021 een gezamenlijk arbeidsmarktwerkingsplan te realiseren. Afgelopen augustus heeft hiervoor de eerste verkenning plaatsgevonden. In het vierde kwartaal wordt dit verder uitgewerkt, ook in samenwerking met de ketenpartners. Om meer inzicht te krijgen in wat voor ondernemers in onze regio belangrijk is bij het bieden van werk aan mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, worden in het laatste kwartaal een vragenlijst inclusief ondernemen (ontwikkeld door TNO) naar zoveel mogelijk werkgevers verstuurd. Met de antwoorden krijgen we inzicht in hoe wij onze begeleiding en dienstverlening nog beter kunnen toespitsen op de behoeften van ondernemers. Ook dit wordt toegevoegd aan het arbeidsmarktwerkingsplan.

Door het Werkgeversservicepunt kunnen werkgevers voor alle vragen ten aanzien van de doelgroep SUWI bij één loket terecht.

Mentorwijs

Mentorwijs is een door TNO wetenschappelijk onderbouwde training die bedoeld is voor leidinggevendenden binnen reguliere organisaties. Tijdens deze training worden specifieke kennis, houding en vaardigheden aangeleerd voor de dagelijkse begeleiding en coaching van medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt. In de regel hebben kwetsbare medewerkers wat extra begeleiding nodig bij hun werkzaamheden. Deze dagelijkse begeleiding kan heel goed door meewerkende leidinggevendenden op de werkvloer gegeven worden. Het doel van de training Mentorwijs is het ontwikkelen en versterken van die specifieke kennis, houding en vaardigheden bij de leidinggevendenden die zij nodig hebben om de juiste begeleiding te geven aan hun kwetsbare medewerkers. Daarom doorlopen jobcoaches van Senzer in 2019 een train-de-trainer programma, waarbij zij tevens verder worden opgeleid om deze de training/methodiek ook bij werkgevers te kunnen geven.

Met betrokkenheid van TNO wordt de toepassing en het effect van Mentorwijs geëvalueerd. Afhankelijk van deze evaluatie wordt gezien hoe de doorontwikkeling geborgd kan worden.