

Mededelingen

Portefeuillehouder: K. van Werven

Betreft : Bestuursrapportage Zicht op Werk 2023
Aan : Leden van de Commissie Sociaal domein
T.b.v. : Commissie van 2 juli 2024
Van : K. van Werven
Behandelaar : Jessica Huiberts
E-mail/telefoonnummer : j.huiberts@huizen.nl / 035-5281318
Datum : 19 juni 2024
Status : ter kennisname

U ontvangt de bestuursrapportage over 2023 van Zicht op Werk. Zicht op Werk is ons platform voor re-integratie, participatie en integratie.

De arbeidsmarkt laat al enige tijd een krapte zien. Hierdoor waren veel inwoners met een uitkering in staat om betaald werk te vinden. Het overgrote deel van de inwoners met een uitkering en daarmee de doelgroep van Zicht op Werk typeert zich door een intensieve ondersteuningsvraag. Inwoners die het op dit moment nog niet lukt om (betaald) werk te vinden, kampen vaak met psychische en/of lichamelijke kwetsbaarheid. Om beweging in trajecten te creëren en te behouden worden inwoners met een hogere frequentie gesproken door de trajectbegeleiders. Inwoners hebben vaak niet alleen een ondersteuningsvraag richting werk, opleiding of dagbesteding, maar ook op meerderde levensdomeinen. Hiervoor werken we nauw samen met andere afdelingen binnen de gemeente, maar ook met samenwerkingspartners zoals het Regionaal Bureau Leerplicht, scholen, maatschappelijk werk etc.

Door de eerder genoemde krapte op de arbeidsmarkt zien we een grotere bereidheid bij werkgevers om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt een dienstbetrekking aan te bieden. Deze huidige doelgroep vraagt wel om een vertaalslag richting werkgevers; wat betekent het om een inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te hebben. Vanuit Zicht op Werk worden instrumenten als proefplaatsingen, nazorg en jobcoaching ingezet om zowel werkgever als werknemer te ondersteunen.

In de bijlage vindt u de volledige rapportage.

Op 1 oktober organiseren we een bijeenkomst voor raadsleden van de HBEL gemeenten, waar Zicht op Werk zich zal presenteren. Tijdens deze bijeenkomst kunt u ook in gesprek gaan met de professionals en vragen stellen.

Rapportage Zicht op Werk 2023



Het platform Zicht op Werk is voor de HBEL gemeenten de plek waar alle bewegingen van integratie, participatie en re-integratie wordt ingezet, gemonitord en aangestuurd. In de ondersteuning van de inwoner is er een missie en visie waarin centraal staat dat de inwoner aan zet is en alle interventies gericht zijn op beweging van de inwoner.

De gedachte hierachter is dat als je doet wat je deed je krijgt wat je hebt, de huidige situatie van de inwoner zal daarom moeten veranderen. Met instrumenten, programma's (samen de interventies benoemd) en individuele trajecten richten we ons op de beweging van inwoners in ontwikkeling naar sociale en economische zelfredzaamheid.

Inleiding

Voor u ligt de voortgangsrapportage/eindrapportage van integratie, participatie en re-integratie van de HBEL-gemeenten. Hierin wordt u op de hoogte gebracht van de voortgang van de bewegingen van inwoners in 2023. De resultaten zijn een opsomming van Zicht op Werk activiteiten.

Arbeidsmarkt

Het jaar op de arbeidsmarkt in Nederland was in 2023 minder uitbundig dan in 2022, dat in veel opzichten een recordjaar was. De werkgelegenheid bleef groeien, maar minder sterk dan in voorgaande jaren. Ook liep het aantal openstaande vacatures iets terug en waren er iets meer mensen werkloos. Maar de krapte op de arbeidsmarkt bleef: tegenover elke 100 werklozen stonden opnieuw 114 vacatures. In 2023 groeide het aantal banen in Gooi en Vechtstreek nog behoorlijk, maar in 2024 viel de banengroei terug. De aanhoudende personeelstekorten belemmeren de groei van bedrijven. Door vergrijzing en de mismatch tussen werkgevers en werkzoekenden blijft de krapte op de arbeidsmarkt voorlopig bestaan. Tegelijkertijd is het voor mensen soms niet mogelijk om aan het werk te komen of om meer uren te werken, terwijl zij dat wel willen¹.

Regio & Partners

Samen met (externe) partners zoals de Regio met de Werk aan Werk trajecten, het Werkgeversservicepunt (WSP), het Regionaal Bureau Leerlingzaken (actieplan jeugdwerkloosheid), Versa Welzijn, de Tomingroep maar ook zeker de andere gemeenten in de G&V wordt er continu ingezet om enerzijds zoveel mogelijk rendement voor de inwoner te behalen, en anderzijds door alle ontwikkelingen zowel van professionals als van inwoners om efficiënt met middelen en mensen om te gaan. Door Zicht op Werk is niet alleen op rendement en efficiëntie ingezet maar ook intern zijn er door wisselingen de nodige aanpassingen gevraagd. Een 'nieuwe' doelgroep, Oekraïners, was ook onderdeel van de dienstverlening, naast ondernemers die maar moeilijk het hoofd boven water konden houden. Deze laatste twee dienstverleningen zijn inmiddels in een volgende fase beland waardoor dit niet direct meer binnen de werkzaamheden van ZOW valt. Voor bijna alle doelgroepen, inclusief de twee laatstgenoemden, zijn in 2023 de middelen van het regionaal mobiliteitsteam ingezet. Tot slot komen er in de nabije toekomst nog aanpassingen in de regelgeving vanuit het Rijk

¹ Bron UWV



(Participatiewet in Balans), zoals een Regionaal Werkcentrum en de (financiële) ontwikkelingen rondom ontwikkelbedrijven, om er maar een paar te noemen.

De doelgroep

Het overgrote deel van de doelgroep die Zicht op Werk in 2023 bediende typeerde zich door een intensieve ondersteuningsvraag. Inwoners die het op dit moment nog niet lukt om (betaald) werk te vinden, kampen vaak met psychische en/of lichamelijke kwetsbaarheid. Zij hebben zorg voor een gezinslid of door een combinatie van factoren is er nog niet genoeg draagkracht om een stap te maken richting re-integratie. Om beweging in trajecten te creëren en behouden worden inwoners met een hogere frequentie gesproken door de trajectbegeleiders. Inwoners hebben vaak niet alleen een ondersteuningsvraag richting werk of dagbesteding, maar ook op meerderde levensdomeinen. De samenwerking met het begeleidingsteam van HBEL wordt dan ook volop benut.

Door krapte op de arbeidsmarkt zien we een grotere bereidheid bij werkgevers om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt een dienstbetrekking aan te bieden. Deze huidige doelgroep vraagt wel om een vertaalslag richting werkgevers; wat betekent het om een inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te hebben. Vanuit Zicht op Werk worden instrumenten als proefplaatsingen, nazorg en jobcoaching ingezet om zowel werkgever als werknemer te ondersteunen.

Het gaat om inwoners

Er zijn gelukkig nog voldoende mooie ontwikkelingen van de inwoners richting werkervaringsplekken, betaalde banen en inburgering. Zelfs na jaren afhankelijk te zijn geweest van de bijstand is het fantastisch om te zien dat inwoners weer deelnemen aan activiteiten, weer bij een werkgever starten of de eerste stappen op de arbeidsmarkt zetten.

De nieuwe wet inburgering heeft sinds 1 januari 2023 voor veel beweging gezorgd. De nieuwe werkwijze met intensieve begeleiding werpt zijn vruchten af. De eerste 6 statushouders hebben inmiddels hun inburgering (nieuwe wet inburgering) al voltooid en 3 inburgeraars zijn volledig uitgestroomd uit de uitkering door onderwijs (1) of werk (2) in 2023. Daarnaast zijn alle inburgeraars in beeld en wordt er waar mogelijk gestuurd op parttime werk of een andere vorm van participatie naast scholing. De hoge taakstelling in combinatie met het huisvestingsprobleem, maakt dat een aantal statushouders al beginnen met hun inburgering, nog voordat zij in onze gemeenten gehuisvest zijn.

Algemene cijfers

In figuur 1 staat een overzicht van de aantallen participatiewet en Zicht op Werk over het jaar 2023. Het is niet verrassend dat nagenoeg elke gemeente in Nederland, mede door de gunstige arbeidsmarkt, een dalend bestand heeft. Hoewel de daling minder spectaculair lijkt dan ze is, heeft de groep nieuwkomers voor fors nieuwe aantallen voor HBEL gezorgd, wat resulteert in een minimale stijging van de PWET-uitkeringen. De dienstverlening van Zicht op Werk is er in sommige gevallen ook voor niet-uitkeringsgerechtigden, vooral voor jongeren tot 27 jaar² maar ook voor 27-plussers die niet geheel zelfredzaam zijn. Deze aantallen zijn in figuur 1 overzichtelijk gemaakt.

² Een werkwijze voortgekomen uit het succesvolle en inmiddels afgeronde Actieplan Jeugdwerkloosheid 2018-2022 HBEL),

Figuur 1

Algemene cijfers	1 jan 2023	31 dec 2023	instroom	Uitstroom
Totaal Aantal Pwet uitkeringen (incl IOAW etc)	922	932	221	204
Huizen	648	632	135	146
Blaricum	101	105	28	25
Eemnes	78	92	29	13
Laren	95	103	29	20
Totaal aantal inwoners actief en afgerond ZOW	612	647	226	184
Huizen	392	393	175	127
Blaricum	83	74	18	26
Eemnes	65	86	22	15
Laren	72	93	11	16

Doelstellingen

Voor alle programma's van Zicht op Werk wordt jaarlijks een Programma van Eisen opgesteld, dat bijdraagt aan het geheel van de doelstellingen, missie en visie van Zicht op Werk³.

Zicht op Werk richt zich op de beweging van inwoners naar economische en sociale zelfredzaamheid. Voor elk programma en instrument (gezamenlijk de 'interventies') is er altijd de nadruk op één aspect: bevordering van sociale zelfredzaamheid of (gedeeltelijke) economische zelfredzaamheid.

Uiteraard gaan deze hand in hand en kunnen deze niet zonder elkaar. Door de tijd te nemen in de kennismaking- en diagnosefase denken we mee met de inwoner en gaan we ervan uit dat iedereen talent heeft. Door de meeste aandacht te geven aan waar iemand goed in is en verder te ontwikkelen en of stimuleren, streven we naar duurzame uitstroom op de arbeidsmarkt. Door deze inzet kan het proces langer duren, maar met als resultaat dat inwoners minder snel terugkomen met een aanvraag voor een PWET-uitkering (=duurzame uitstroom).

Wel zien we dat de dienstverlening van ZOW verhoudingsgewijs vaker wordt aangesproken, dit zien we als een preventieve inzet om een mogelijk nieuwe toekenning of aanvraag van een Pwet uitkering te voorkomen.

Gerealiseerd

In figuur 2 staat een overzicht van de realisatie van de doelstellingen van het geheel van Zicht op Werk, met verderop in het rapport een verdieping per programma. Samengevat: Niet alle doelstellingen zijn behaald, maar bij het bekijken van het eindresultaat in procenten levert het een dikke voldoende op. De doelstellingen waren ambitieus, evenals het team dat ze uitvoert, en voor 2024 zal de lat ook hoog worden gelegd omdat het team in deze dynamiek optimaal presteert.

³ Zie bijlage Zicht op Werk Missie, Visie en Doelstellingen



Figuur 2

Doelen Economische zelfredzaamheid	Gerealiseerd	Toelichting
100 inwoners worden economisch volledig zelfredzaam met als reden het vinden van een reguliere baan/ onderwijs zonder loonkostensubsidie	73	PWET 31 werk uitstroom, 6 onderwijs en 36 nugges
Waarvan 50 uitstromen uit de Pwet uitkering	37	Waarvan 31 met als reden werk, 6 met als reden onderwijs
95 inwoners zijn economisch zelfredzamer (geweest) door een reguliere baan zonder loonkostensubsidie	88	Er wordt vaak ingezet op dit onderdeel omdat kleine stapjes veel waard zijn in de re-integratie
waarvan minimaal 45 gestart in 2023	30	
100 inwoners zijn economisch zelfredzamer (geweest) door een baan met loonkostensubsidie	70	Hier is de ambitie hoog geweest, er spelen teveel factoren die niet allemaal beïnvloedbaar zijn. Later hierover meer in het programma LKS
waarvan minimaal 35 gestart in 2023	4	

Doelen Sociale zelfredzaamheid	Gerealiseerd	Opmerking
Op jaarbasis worden 750 unieke inwoners bediend	871	Op 1 januari 2023 werden 624 unieke inwoners bediend met een instroom van 247 Zie figuur 9
Minimaal 950 interventies worden ingezet en afgerond waarmee er een vergroting van de sociale zelfredzaamheid wordt behaald. Het afronden van een interventie volgens vooraf gemaakte afspraken.	1312	Een ruime overschrijding die mede te danken is aan de diverse interventies van het team Integratie. Zie figuur 11 en 13
Bij het afsluiten van 2023 is minimaal 70% van de cliënten met een algemene bijstandsuitkering actief of actief geweest bij ZOW (peildatum 12-01-2023: 57%)	65%	Peildatum januari 2023, een forse ambitie want landelijk zit het percentage tussen de 50%-55%
400 inwoners zijn of waren actief op een participatieplek die is aangemerkt als een algemene voorziening (inclusief regionale trajecten)	430	93 zijn gestart, 121 afgeronde trajecten en eind 2023 waren 216 inwoners actief.
Waarvan minimaal 200 gestart in 2023:	93	
Van de 400 inwoners zijn 35 inwoners in het kader van de WMO aangemeld	Totaal 22 inwoners	5 inwoners bij de aanvang van 2023, instroom 10 en 7 trajecten afgerond in 2023. Eind 2023 waren nog 8 inwoners actief

Uit de uitkering ten tijde van ZOW

In totaal zijn 229 uitkeringen gestopt, waarvan 81 inwoners op het moment van uitstroom ondersteuning kregen van ZOW. Zie figuur 3. Van de 229 uitkeringen zijn 54 met als reden werk en 10 met als reden onderwijs. De overige 165 met als reden autonoom waarbij in volgorde van aantal (minimum van aantal 10) de volgende definities gebruikt worden: ander inkomen (51), verhuizing (43), bereiken leeftijd van 27 of pensioengerechtigde leeftijd (33), andere oorzaak (18), zelfstandig beroep of bedrijf (12) en aangaan relatie (10).

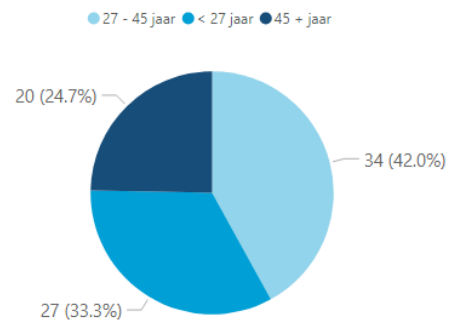
Figuur 3

2023	Uit de uitkering	Pt inkomsten	Nugger uitstroom naar werk*	Overig
Blaricum	10	4	5	7
Eemnes	3	6	1	5
Huizen	62	18	29	18
Laren	6	2	2	6
Totaal	81	30	37	36

Figuur 4

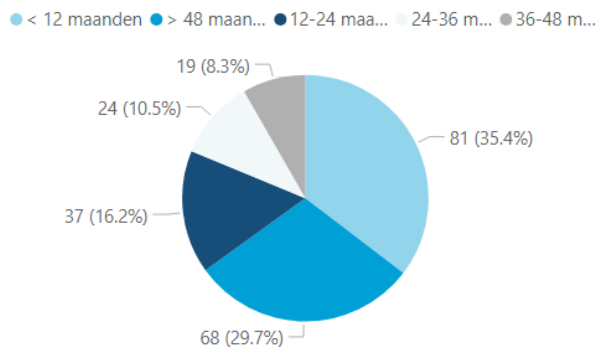
Aandeel ZOW: Leeftijd bij uitstroom

De leeftijd bij uitstroom komt overeen met de samenstelling van de actieve inwoners, elke leeftijdscategorie maakt nagenoeg evenveel kans op uitstroom.



Figuur 5

Aandeel ZOW: Uitkeringsduur bij uitstroom



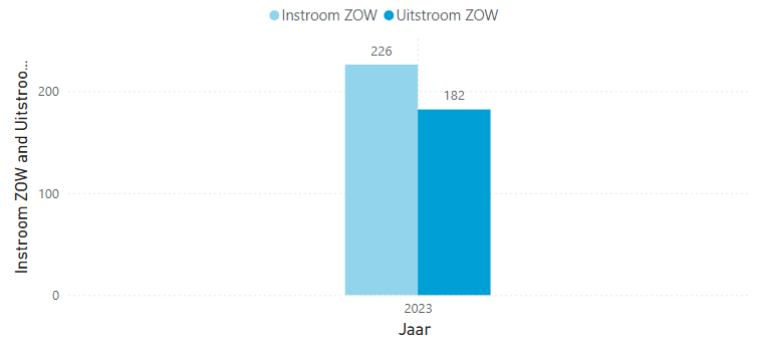
Opvallend dat ook inwoners met een langere uitkeringsduur uitstromen, de werkwijze en arbeidsmarkt omstandigheden zoals omschrijven in de inleiding leveren naast de inzet van de inwoner de belangrijkste bijdrage hierin.

Bewegingen

De (gedeeltelijke) uitstroom van inwoners is een resultaat van de inzet van de inwoner, de professional en de inzet van interventies. Om tot uitstroom te komen zal de huidige situatie moeten veranderen, een vaak gebruikte term is 'bewegingen', een start maken of doorstromen, alles is beter dan stilstaan. Samen met de inwoner (de inwoner is aan zet) streven we naar bewegingen in twee richtingen: een verhoging van economische en/of sociale zelfredzaamheid. Niet alle bewegingen leiden tot de gewenste richting, en dat is oké; soms is het hoogst haalbare participeren of inkomen uit werk behalen. Alle bewegingen hebben als doel om geheel of meer onafhankelijk te worden van de gemeente.

Figuur 6

In- en uitstroom (met een positief resultaat)



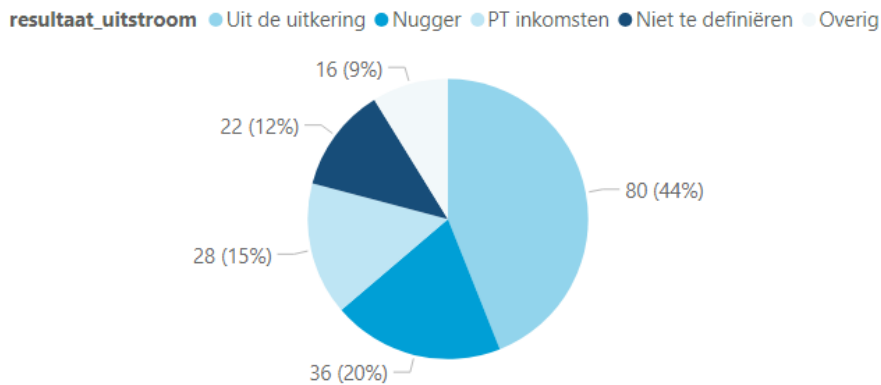
Rechts het aantal instroom en uitstroom. Een positief resultaat zoals in figuur 7 wil zeggen dat op het moment van uitstroom een inwoner gaat werken (parttime/fulltime), start met onderwijs (i.c.m. DUO), of uitstroomt uit de uitkering om een andere reden (autonoom).

De positieve uitstroom van 182 inwoners is verder gedefinieerd in uitkeringsdoelgroepen volgens het onderstaande cirkeldiagram figuur. ZOW bedient ook doelgroepen die worden aangemeld door WMO-consulenten, het lokale begeleidingsteam, schuldhulpconsulenten en partners. Dit betekent dat niet elke inwoner met een 'positief resultaat' een gunstig resultaat heeft voor de PWET-uitkering. Werk of een zinvolle dagsbesteding is echter wel een oplossing voor de situatie van de inwoner en draagt bij aan het welzijn en de zelfredzaamheid van de inwoner.

In sommige situaties wordt door de methodiek van het klantvolgsysteem een inwoner met een gezinssamenstelling waar Pwet uitkering van kracht is gezien als een niet te definiëren.

Figuur 7

Uitstroom unieke inwoners met een positief resultaat (percentage)



Interventies

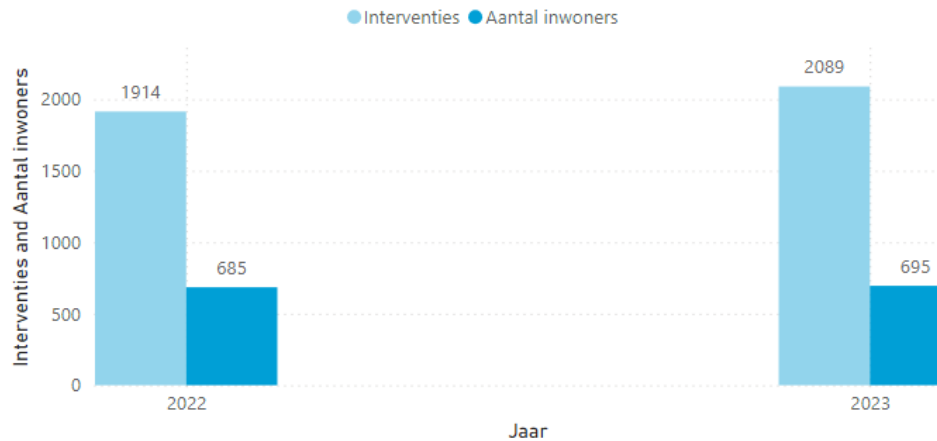
De professionals maken gebruik van interventies, wat een verzamelnaam is voor programma's en instrumenten. Programma's worden bemand door collega's van ZOW, en instrumenten zijn veelal een (regionaal) middel om bewegingen te stimuleren. Dit kan zijn vanuit een door het Rijk gestelde eis, zoals de leerbaarheidstoets bij nieuwkomers, of vanuit de werkwijze voor diagnosticeren of uitvoer van re-integratie, zoals het inzetten van een assessment, een empowermenttraining of de samenwerking met de buurtsportcoaches in het instrument Zicht op Bewegen.

Het aantal unieke inwoners dat bediend wordt, neemt toe, en daarmee ook de inzet van het aantal interventies. Hoe langer een inwoner actief is, hoe meer interventies er (dual) ingezet worden. Door middel van evaluaties worden de interventies aangepast, afgerond of worden er nieuwe gestart, waarbij er een continue zoektocht is naar de best passende interventie. De

arbeidsmarkt/maatschappij beweegt en daarin zullen we moeten meebewegen als we invloed willen blijven houden.

Figuur 8

Gestarte interventies



Figuur 9

Afgeronde interventies



De verdeling van de interventies over de inwoners van de HBEL gemeenten geeft onderstaand resultaat. Overigens is de inzet van interventies niet afhankelijk van de woonplaats van de inwoner. Anders dan wanneer lokaal een passende interventie ingezet kan worden, vaak zijn dit participatieplekken.

Figuur 10

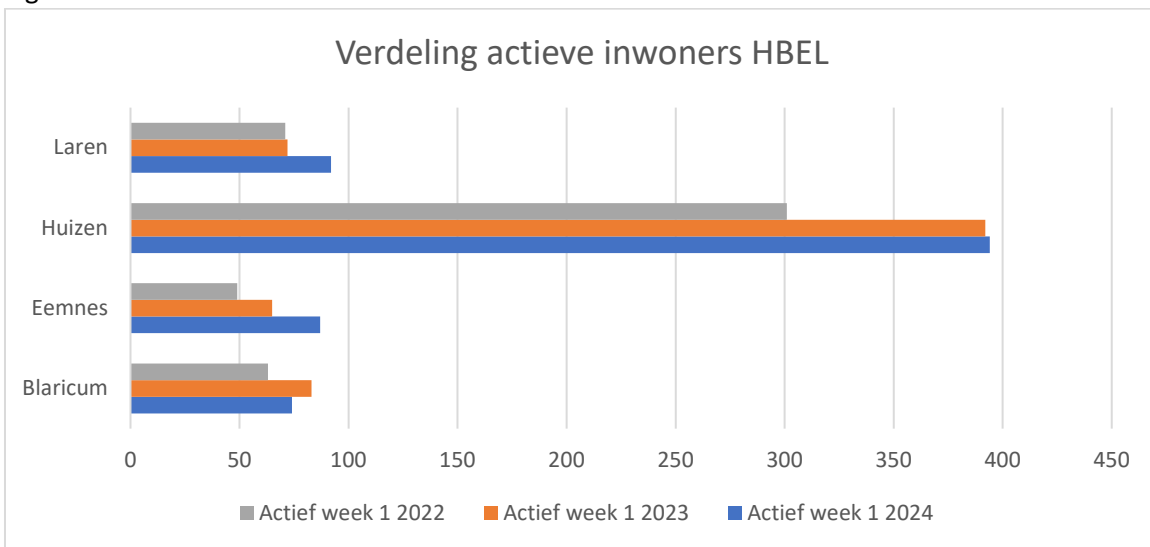
2023	Gestart interventies	Aantal Inwoners	Afgeronde interventies	Aantal inwoners
Blaricum	256	81	256	114
Eemnes	252	75	203	92
Huizen	1330	449	1248	524
Laren	251	90	216	98
Totaal	2089	695	1923	828

De verhoudingen die voor 2023 gehanteerd zijn voor kostenverdeling in relatie tot de uitvoering levert het volgende overzicht en vallen positiever uit voor de BEL gemeenten (figuur 12). De opbouw van verdeling over de afgelopen 3 jaar wordt in figuur 12B weergegeven en laat over het geheel een lichte groei zien in de afgelopen twee jaar. Hiermee lijkt het aantal van bediende inwoner te stabiliseren tov de groei in 2022 -2023.

Figuur 12

2024	Kostenverdeling	Actief week 1
Blaricum	11.4%	11,4%
Eemnes	8.3%	13,4%
Huizen	69.5%	60,9%
Laren	10.8%	14,2%

Figuur 12a

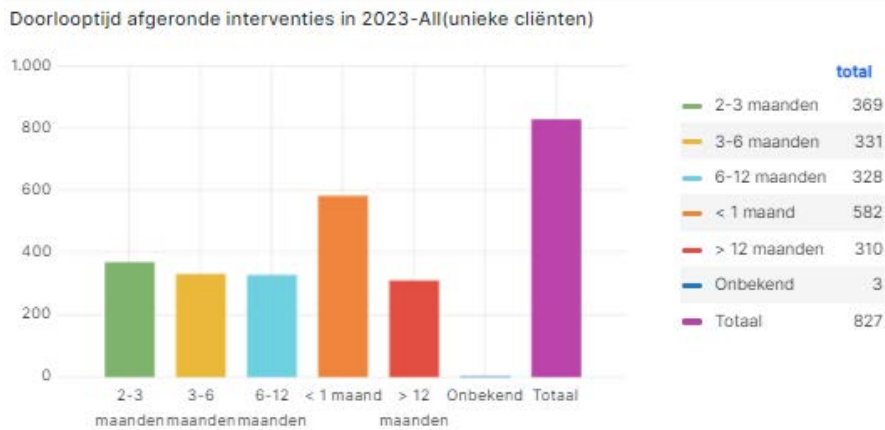


Figuur 12B

Periode	Blaricum	Eemnes	Huizen	Laren	Totaal
Actief week 1 2024	74	87	394	92	647
Actief week 1 2023	83	65	392	72	612
Actief week 1 2022	63	49	301	71	484

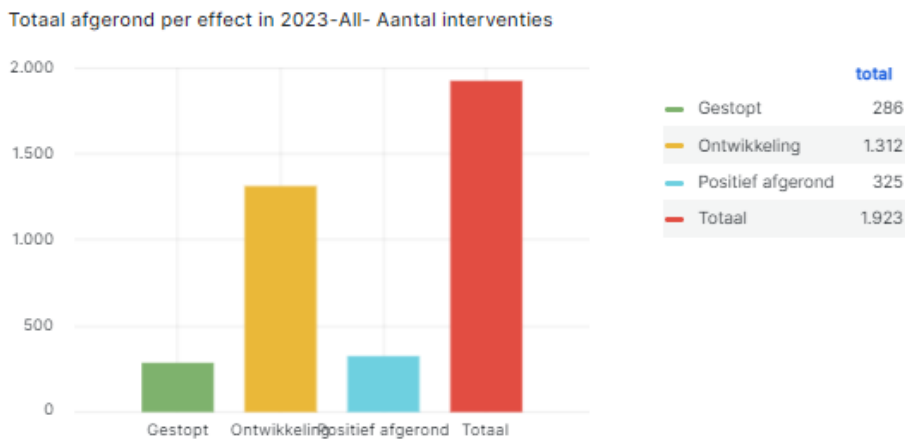
Een interventie kan gezien worden als een onderdeel van een groter geheel, een vliegwieleffect om de volgende beweging te starten, door duale inzet tot het gestelde doel te komen, tot inzicht te komen wat wel passend is of wanneer het hoogst haalbare bereikt is. De afgelopen periode zien we dat de doorlooptijd van programma's oploopt, terwijl die van instrumenten veelal gelijk blijft vanwege hun productvorm met een begin en een eind. In figuur 13 de doorlooptijd van 1923 interventies van 827 unieke inwoners.

Figuur 13



Om terug te komen op de twee soorten bewegingen, sociale en economische zelfredzaamheid, maken we deze meetbaar met werkafspraken in het programma van eisen. Deze werkwijze houdt in hoe de professionals werken in het klantvolgsysteem, zodat hiermee verantwoording kan worden afgelegd en met name het effect van de ingezette interventies gemonitord kan worden. De bevordering van sociale zelfredzaamheid meten we door een aanname; wanneer een inwoner een interventie heeft doorlopen volgens vooraf gestelde afspraken. Of dat nu begint met op tijd komen op een afspraak, misschien wel überhaupt op een afspraak komen, leerdoelen zoals in teamverband werken, een trainingen volgen, communiceren of een pitch geven over je talenten of welke baan je zoekt. Het zijn allemaal stapjes in de bevordering en definiëren we als 'ontwikkeling' in onderstaand figuur.

Figuur 14

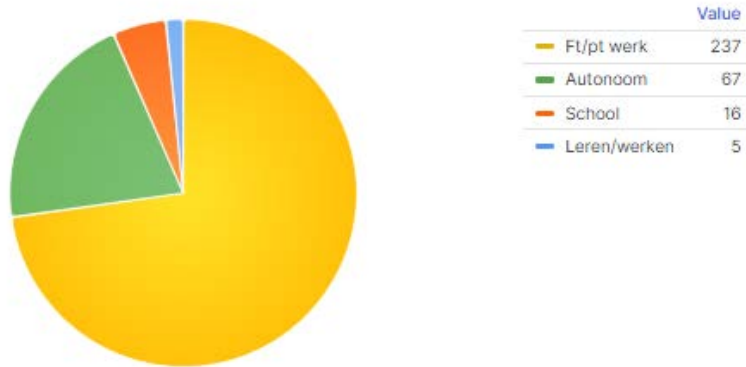




Goed meetbaar zijn de economische zelfredzaamheid ontwikkelingen; wanneer een inwoner start met een baan, opleiding of de uitkering intrekt. Dat zijn in figuur 14 de positieve afrondingen en figuur 15 geeft de specificatie weer.

Figuur 15

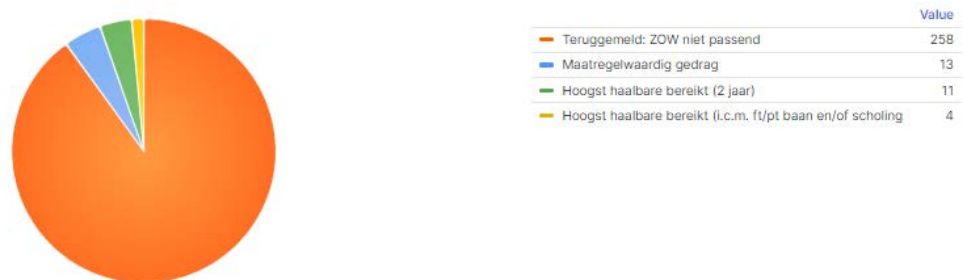
Totaal afgeronde interventies in 2023-All- Positief afgerond



Tot slot zijn er ook interventies die vroegtijdig worden gestopt, de reden hiervan wordt aangegeven in figuur 16. Soms wordt er ingezet op bewegingen die passend lijken te zijn op het moment van inzet en achteraf een ander inzicht ontstaat. Dit kan komen door de multi-problematieken, geen openheid van de inwoner, weerstand van de inwoner (wat ook een resultaat kan zijn van het eigen handelen van de professionals) en soms kan out of the box handelen een niet gewenst resultaat opleveren. De details in figuur 18 laten zien dat een kleine groep inwoners jaarlijks het hoogst haalbare bereikt. Dit is een beslissing waar de inwoner en de participatiewetconsulent altijd bij betrokken zijn.

Figuur 16

Totaal afgeronde interventies in 2023-All- Gestopt



De programma's van Zicht op Werk

Onderstaand een overzicht van de meest gebruikte interventies van Zicht op Werk en vervolgens uitleg en een toelichting op ontwikkelingen.

Figuur 17

Programma's	Algemene instrumenten	Inburgering/ Statushouders	<27
27+	Alleen mailing	B route	Jongerenbegeleider Jobcoaching
45+	AMN	Brede intake	Jongerenbegeleider Werk
Cultuurcoach	Arbeidstools	Cultuurcoach	
Doelgroepregister	Begeleiding/DOEN	Fietslessen	
DOEN	Beschut werk	Leerbaarheidstoets	
Integratie	Forfaitaire LKS	MAP	
Integratie oude wet	Ik ben	O route	
Jobhunter	Intake	Omgaan met Geld	
Jongeren (<27)	Inzet LKS	Participatieverklaring	
Project Statushouders	Jobcoach	PIP	
	Loonwaardemeting	Praktijkcoaching	
	Nazorg	Taal	
	Proefplaatsing	Wegwijs	
	Regiotrajecten incl WSP	Z route	
	RMT	Overlevingszwemmen (zwemlessen)	
	Werkervaringsplek		
	Zelfstandigen		
	Zicht op Bewegen		

➤ Jongeren <27 jaar

Het programma Jongeren richt zich op de begeleiding van jongeren (16 tot 27 jaar) naar onderwijs of werk door middel van coaching, begeleiding en een nauwe samenwerking met de betrokken professionals, dit zijn voornamelijk de PWET consulenten en het begeleidingsteam. De samenwerking is gericht om de doelgroep te helpen bij het overwinnen van diverse obstakels (zoals de thuissituatie, (mentale) gezondheid, kwetsbaarheid en de financiële situatie). Er is een duidelijke toename van jongeren met multiproblematiek, wat betekent dat veel jongeren te maken hebben met meerdere, vaak complexe, problemen tegelijk. Deze doelgroep is volop in beweging, wat inhoudt dat hun situatie en behoefte voortdurend verandert. De jongerencoach van Zicht op Werk speelt hier op in door in eerste instantie het vertrouwen te krijgen van de jongeren. Daarbij wordt ingezet op passende (groepsgewijze) interventies, zoals trainingen en wordt er meer gebruik gemaakt van het programma DOEN binnen Zicht op Werk. Door de intensieve werkwijze en contactmomenten is het resultaat dat samenwerking met betrokken professionals geïntensiveerd is. Ondanks de problematieken zijn er nog positieve resultaten



behaald door uitstroom naar onderwijs en of betaald werk. De uitdagingen voor dit jaar zijn capaciteit van bemensing, door ontwikkelen en (meer)efficiëntie in de samenwerking tussen professionals.

➤ 27+

Evenals de jongeren doelgroep kennen deze inwoners ook problemen, het is opmerkelijk met deze gunstige arbeidsmarkt wanneer iemand gedurende een lange periode niet kan instromen in een betaalde baan. Het vergt meer aandacht (contactmomenten en vormen van intervisie onderling) om beweging te krijgen. Om hierop te anticiperen is er halverwege 2023 een 'nieuwe' werkwijze opgezet. De grote van caseload is verkleind om zodoende meer contactmomenten te creëren. Ook is er gestart met het matchen van begeleidingsstijlen tussen de inwoner en de trajectcoach. Flexibiliteit in de aanpak variërend van directieve tot non-directieve coaching, afhankelijk van de situatie. Het toepassen van de juiste begeleidingsstijl lijkt vooralsnog zeer waardevol. De begeleider kan zijn/haar tijd efficiënt inzetten en de deelnemer zal erbij gebaat zijn wanneer hij of zij op de juiste manier wordt begeleid. Maatwerk door gepersonaliseerde ondersteuning.

Dit jaar wordt gemonitord welke resultaten de 'nieuwe' werkwijze oplevert en lijkt vooralsnog succesvolle en duurzame resultaten op te leveren.

Een ontwikkeling in de teamsamenstelling dat collega's die voorheen alleen de doelgroep statushouders (oude wet & project statushouders) bediende een samensmelting hebben tot één team met 27+. Expertise, ervaringen en coaching stijl kunnen op deze manier eenvoudiger uitgewisseld worden waar de inwoner baat bij heeft.

➤ DOEN

Omdat de groep inwoners die direct naar werk kunnen worden bemiddeld, kleiner is geworden, werd er in 2023 opnieuw een groot beroep gedaan op bemiddeling naar vrijwilligerswerk of dagbesteding om de sociale zelfredzaamheid van de inwoner te vergroten. Alle teams binnen Zicht op Werk kunnen DOEN inzetten als instrument voor de inwoner, zij zijn daarmee het programma wat beweging creëert en spelen een belangrijke centrale rol. Ook andere teams vanuit het sociaal domein zoals WMO en het begeleidingsteam doen een beroep op dit programma om zinvolle dagbesteding te zoeken voor de inwoner.

Er is in toenemende mate vraag naar plekken voor inwoners met GGZ problematiek. Plekken hiervoor zijn schaars binnen het bestaande voorveld. Naast de intensieve hulpvraag vanuit de klant richting de trajectbegeleider, vraagt dit ook veel van de plekken waar wij de inwoner plaatsen. Door gezamenlijk op te gaan met het begeleidingsteam kunnen we deze plaatsingen verstevigen en zetten we werkplekken op in het Holleblok, zoals het tuinproject.

De doelgroep inburgeraars blijft een uitdaging voor dit programma, met name de doelgroep die de Nederlandse taal nog niet spreekt en ook moeite heeft zich dit eigen te maken. Vrijwilligersorganisaties zijn vaak niet zo ingericht om deze mensen te kunnen ondersteunen of een plek te bieden met een taalcomponent. Het team DOEN heeft daarom zelf in het werk en ontmoetingscentrum Holleblok taalgroepen opgericht om deze inwoners te ondersteunen bij hun taal, maar ook een sociale omgeving te bieden en inwoners op praktische wijze wat mee te geven over de Nederlandse Samenleving.

Door de oplopende instroom bij team integratie, groeit ook de vraag naar taalplekken. Naast de opgerichte taalgroepen wordt lokaal, maar ook regionaal gezocht naar extra werkvervalsplekken waar inwoners terecht kunnen die de taal (nog) niet machtig zijn.

➤ Doelgroepregister

De groep kandidaten jonger dan 27- in met een toekenning in het doelgroepregister is in 2023 toegenomen. Enerzijds valt dit te wijten aan de maatschappelijke ontwikkelingen die passend is bij deze doelgroep (zie programma <27) en anderzijds is dit ook te wijten aan de nauwe contacten die er worden onderhouden met de arbeidsdeskundige van het UWV, de praktijkschool en de gemeente. Er lijkt meer bekendheid voor de indicatie doelgroepregister.

Regionaal wordt er middels de werkgroep Baantalent Intensief ook veel aandacht besteed aan deze doelgroep. Vanuit HBEL sluiten er collega's aan in deze werkgroep. We zien dat met name de inwoners met een indicatie doelgroepregister <27 dankzij de inspanningen van de collega's van Zicht Op Werk zijn bemiddeld naar een passende werkplek. Door de manier waarop Zicht Op Werk is ingericht en middenin de organisatie staat, zijn er korte lijnen met Wmo en het begeleidingsteam waardoor er snel geschakeld kan worden voor passende dienstverlening.

Een aandachtspunt voor deze doelgroep blijft het beperkte aanbod voor Beschut werkplekken en de problematiek van de doelgroep. Zoals eerder in dit stuk benoemd, lijkt de doelgroep steeds meer te kampen met multiproblematiek. We zien dat inwoners soms wel een indicatie hebben voor het doelgroepregister maar dat door hun GGZ problematiek zij toch niet bemiddelbaar zijn naar een passende werkplek. Daarnaast is er een groep die al op een passende plek zit maar toch een overstap willen maken naar een andere plek, wettelijk heeft de gemeente een verplichting om deze inwoners de ondersteunen.

➤ Integratie (nieuwe wet inburgering)

De nieuwe wet inburgering die op 1 januari 2022 is ingegaan, heeft in 2023 gezorgd voor een intensieve dienstverlening vanuit Zicht Op Werk. Naast de periodieke voortgangsgesprekken met de integratieconsulenten, bieden we de doelgroep ook een breed scala aan interventies aan.

In 2023 hebben we een hoge instroom van inburgeraars gezien. De caseloads van de integratieconsulenten werden hierdoor bijzonder hoog en dit heeft eind 2023 geleid tot een (voorlopig tijdelijke) uitbreiding in personeel van 1,8 fte. Deze uitbreiding van capaciteit heeft ervoor gezorgd dat de intensieve dienstverlening, die goed aanslaat, kon worden voortgezet. Een andere uitdaging waar team Integratie voor stond is het feit dat inburgeraars die de Z-route volgen, verplicht 800 participatie-uren moeten maken. Door de toenemende doelgroep is het vinden van deze participatieplekken voor inburgeraars met een laagtaalniveau, een uitdaging gebleken. Ook blijkt dat 800 uur participeren in 3 jaar, naast de scholingsuren, een uitdaging is voor veel inburgeraars.

Belangrijk om te noemen is de toewijding waarmee de integratieconsulenten zich inzetten voor deze doelgroep. Voor iedere inwoner wordt een persoonlijk plan geschreven en iedere inwoner in deze doelgroep wordt gezien en gemonitord. Dit resulteert in gemotiveerde inburgeraars die regelmatig naast hun inburgeringstraject ook al parttime werken.

Aandachtspunten voor deze doelgroep blijft de oplopende instroom, het huisvestingsprobleem dat hierbij hoort en het vinden van voldoende participatieplekken waarbij een laag taalniveau geen belemmering vormt.

➤ Integratie (oude wet inburgering)

De dienstverlening voor de inburgeraars in de Oude Wet Inburgering is in 2023 iets veranderd. De regie voor de begeleiding van deze inwoners ligt niet langer bij de integratieconsulent, maar is teruggedaan naar de Participatieconsulent. De inwoners kunnen nog steeds gebruik maken van de instrumenten van Zicht Op Werk maar de pro-actieve benadering die bij de Nieuwe Wet Inburgering een verplichting is, is bij deze doelgroep geen wettelijk vereiste. Door de capaciteitsproblemen en de toestroom van de doelgroep in de Nieuwe Wet Inburgering is er voor gekozen om deze wijziging door te voeren.

Een aantal van de inwoners in deze doelgroep worden alsnog bediend door Zicht Op Werk, namelijk door de trajectbegeleiders van 27+ (voorheen project Statushouders).

➤ Project Statushouders

De oude wet inburgering 2013 legde de verantwoording grotendeels van inburgering bij nieuwkomers neer. Dit had voor en nadelen. Enerzijds bood het nieuwkomers de mogelijkheid om zelf cursussen te kiezen, anderzijds leidde het soms tot onvoldoende begeleiding en ondersteuning. Wat gevolgen heeft voor de effectiviteit van de integratie. Voor degenen die de inburgering behaald hebben of ontheven zijn en in beide situaties met soms discutabel taalniveau en wisselende participatie resultaten bood het project Statushouders ondersteuning tot 1 januari dit jaar. Daarna is de expertise en de begeleiding overgegaan in het programma 27+. Het past in de manier waarop we inwoners ondersteunen, we maken geen onderscheid of iemand ooit een nieuwkomer was maar kijken wat nodig is en waar de belemmeringen zijn. Uiteraard zijn hiervoor passende interventies noodzakelijk zoals extra taalondersteuning, participatieplekken maar ook een cultuurmakelaar die een bijdrage leveren aan de doelstellingen op het gebied van sociaal en of economische zelfredzaamheid.

➤ Jobhunter

Al geruime tijd maakt Zicht op Werk gebruik van een jobhunter binnen het team van Zicht op Werk naast de dienstverlening van het Werkgeversservicepunt (WSP). De jobhunter is voornamelijk gericht op het helpen van werkzoekende bij het vinden van een geschikte baan en maken daarbij gebruik van hun netwerk en partners zoals het WSP. Voor de doelgroep tot 27 jaar is eind 2023 een start gemaakt om hiervoor de jongerenbegeleiders van het regionale Actieplan Jeugdwerkloosheid in te zetten. Dit jaar gaan we de ervaringen evalueren. Voor de groep 27+ en nieuwkomers maken we gebruik van de jobhunters van Zicht op Werk. De werkwijze (focus primair op de werkzoekende en niet de werkgever) resulteert in bijzonder goede resultaten! Het programma is cruciaal voor duurzame uitstroom van inwoners naar voornamelijk betaald werk en soms ook stage plekken (voor taal). Afgelopen jaar is er met de gemeente Hilversum een samenwerking gestart met een pragmatische aanpak voor ogen om gezamenlijke doelstellingen te behalen. Dit naar volle tevredenheid van alle



partijen, inmiddels zijn er oriënterende gesprekken met de overige gemeenten in de regio G&V om deze bemiddeling gezamenlijk uit te breiden.

➤ Trainingen

- Onder trainingen verstaan we groepsgewijze bijeenkomsten met een doelstelling. Dit is vaak gericht op sociale zelfredzaamheid en biedt ondersteuning aan de inwoner om met gelijkgestemde zichzelf te ontwikkelen. Dit kan bijvoorbeeld door empowerment, presentatietraining, informerend, uitdagend of juist coachend zijn. Deze trainingen werden in de voorgaande jaren binnen het team van ZOW uitgevoerd, in 2023 zijn we gestart om dit regionaal uit te voeren. Met als reden dat we als HBEL niet meer de aantallen bijeen kregen om tot groepsdynamiek te komen. En daarbij was er de gelegenheid om deze inetrventies te bekostigen met de regionalen Werk aan Werk gelden. Met als voordeel dat we de kwaliteit van trainingen konden borgen omdat we als Zicht op Werk de regie houden op de trainingen, uiteraard in overleg met de regio en de regiogemeenten. Het zijn trainingen die nog steeds een indrukwekkende positieve invloed hebben op de re-integratie trajecten.

➤ (regio) ⁴Trajecten

Het aandeel HBEL inwoners bij de regio trajecten zijn gemiddeld genomen meer dan het aandeel in verhouding van de overige gemeenten. Een mogelijk goede verklaring is dat we de inwoner goed kennen en verwijzen wanneer het passend traject is. De trajecten zijn met de komst van AI en ik in de kinderopvang een mooie diversiteit op het bestaande en prettig aanbod van oa Zorgstart en Ik vervoer (opleiding tot chauffeur).

De succesvolle trainingen, Ik Ben, Ik word en Arbeidstools waren voorheen een lokale aangelegenheid voor ZOW₂ maar door een gemeenschappelijke pilot vanuit de WAW gelden is dit tot een regiotraining met een door de bedrijfsvoering van de gemeente Huizen ontwikkeld aanmeld en registratie platform.

Aandachtspunten WAW budget tm 2024 en het door ontwikkelen van de aangeboden trajecten.

Figuur 18 (betreft geen unieke inwoners)

Programma's	1 jan 2023	31 dec 2023	Instroom (waarvan () instroom en uitstroom2023)	Uit/ doorstroom 2023 aangemeld voor 2023
<27	24	48	48 (27)	20
+27	79	80	89 (35)	52
DGR	25	13	16 (17)	23
Integratie (Inburgering nieuwe wet)	70	192	144 (13)	11
Oude wet inburgering	113	41	22 (20)	74
DOEN	246	216	136 (43)	75
Project Statushouders	78	73	19 (4)	20
Jobhunter	7	16	63 (49)	9

⁴ Cijfers kunnen afwijken van de regio rapportages omdat hier inwoners van werk naar werk en met een WW uitkering niet worden meegenomen



Regionale Interventies	1 jan 2023	31 dec 2023	Instroom (waarvan () instroom en uitstroom2023)	Uit/ doorstroom 2023 aangemeld voor 2023
<i>Traject Basiskok</i>	2	0	0	2
<i>Wijkleerbedrijf</i>	3	7	0	3
<i>Zorgstart</i>	10	1	2 (1)	4
<i>AI media</i>	2	1	4 (2)	2
Project Statushouders	78	73	19 (4)	20
Trainingen	19	12	54 (42)	18
Ik in de kinderopvang	0	6	0	0
Ik vervoer	6	8	6 (3)	0
RMT	4	3	21 (11)	5

Instrumenten

Door de grote hoeveelheid aan instrumenten, worden deze hier niet allemaal benoemd, maar kiezen wij ervoor een aantal nieuwe instrumenten of highlights te benoemen.

- Cultuurcoaches
 - In 2023 zijn we gestart met de inzet van cultuurcoaches. Cultuurcoaches worden ingezet in bestaande trajecten met inwoners om een brug te slaan, wanneer cultuurverschil en/of taal een obstakel in het re-integratieproces. Zij gaan met de kandidaten aan de slag om ruis weg te halen, de mindset te veranderen, uitleg te geven hoe de arbeidsmarkt in Nederland werkt, geven informatie over rechten en plichten, geven trajectbegeleiders handvatten om het traject weer verder op te pakken. Dit doen zij groepsgewijs of in één op één gesprekken. Wij boden in 2023 cultuurcoaching voor inwoners met een Eritrese en Arabische (sprekende) afkomst.
- Cultuurmakelaar
 - De cultuurmakelaar heeft de functie van een tolk en bruggenbouwer in één. Het is een gecreëerde instapbaan voor inwoners die zelf ondersteuning hebben gehad vanuit Zicht op Werk. Naast dat de cultuurmakelaar tolk bij gesprekken van team integratie, biedt zij inwoners ook een bekend gezicht, heeft dezelfde ervaring en geeft de inwoners advies over lokale voorzieningen, helpend bij de inburgering. De inzet van de cultuurmakelaar heeft over 2023 een forse besparing opgeleverd op tolkkosten.
- Parallele arbeidsmarkt
 - De parallelle arbeidsmarkt, of afgekort PAM is een nieuw instrument en zetten we vanaf 2023 in als een pilot. In het kort houdt het in dat wij een betaalde werkplek bij een reguliere werkgever creëren voor een inwoner met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit met de maximale duur van een half jaar en 16 uur per week, waarbij de loonkosten voor de werkgever volledig vanuit de gemeente worden vergoed. De voorwaarde is dat het gaat om een gecarveerde functie. Werk wat blijft liggen, gebundeld tot een parttime functie. De werkgever biedt tijd en ruimte om het werk eigen te maken. De verwachting is dat het hebben van een betaalde functie, onderdeel te worden van een bedrijf en de mogelijk ergens rustig op te bouwen, de kans creëert voor de inwoner om uiteindelijk volledig betaald aan de slag te gaan.

➤ MAP training

- Voor het team integratie zijn we in 2023 gestart met het zelf bieden van de MAP training.

Om te voldoen aan de inburgeringsplicht, moeten inburgeringsplichtigen de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) succesvol afronden. Met dit instrument maakt de inwoner kennis met en bereid je voor op deelname aan de Nederlandse arbeidsmarkt

De module MAP bestaat uit een praktischelement van minimaal 40 uur. Via dit praktischelement doen inburgeringsplichtigen werkervaring op in een taalrijke omgeving. Hiervoor wordt met name het programma DOEN ingezet. Daarnaast komen de volgende acht thema's aan bod:

- 1) Beroepsoriëntatie
- 2) Werknemerscompetenties
- 3) Realistisch beroepsbeeld
- 4) Beroepskansen
- 5) Beroepscompetenties verwerven
- 6) Netwerk opbouwen
- 7) Werk vinden
- 8) Werkcultuur

De inburgeraars eindigen met een netwerkbijeenkomst waar zij zichzelf en toekomstig beoogde carrière presenteren.

Jobcoach

Een jobcoach is een krachtig instrument om inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt of arbeidsbeperking te ondersteunen bij het uitvoeren van hun werkzaamheden. Een nieuwe werkplek brengt veranderingen met zich mee, bijvoorbeeld in de omgang met collega's, de relatie met een werkgever, het uitvoeren van taken. Een jobcoach kan in deze intensieve periode de inwoner ondersteunen en een sparringpartner zijn voor werknemer en werkgever. In 2023 zijn we gestart met de inzet van een interne jobcoach. Een interne jobcoach heeft geen belang bij een langdurig traject, maar doet wat nodig is. Alle nieuwe aanvragen gaan eerst langs de interne jobcoach. Voor inwoners onder de leeftijd van 27 jaar zetten we de jobbegeleiders in vanuit het RBL.

Loonkostensubsidie

Binnen het team van Zicht op Werk is een loonkostensubsidie consultant werkzaam die loonwaardes meet volgens de gestelde landelijk richtlijnen. Deze loonwaardes zijn noodzakelijk voor inwoners die behoren tot het doelgroepregister of middels de praktijkroute in het doelgroepregister worden toegelaten. Het voordeel van deze interne functie dat er snel gehandeld kan worden wanneer er vragen zijn (van de inwoner en of betrokken trajectcoach). Daarbij zijn er korte lijnen met de werkgevers en ontstaat er een werkgeversnetwerk die open staat voor werkzoekende met een afstand tot de arbeidsmarkt. Mocht er een verminderde loonwaarde uit de meting komen is uiteindelijk de gemeente ook verantwoordelijk voor de betaling (beschikking). Begin 2023 waren er 66 inwoners met een verminderde loonwaarde werkzaam, waarvan in totaal 13 beschut werkplekken en waarbij 16x een forfaitaire loonkostensubsidie is ingezet. 4 inwoners zijn in 2023 gestart en 10 inwoners zijn gestopt omdat de arbeidsovereenkomst. Van deze laatste groep zijn er 2 met reden een 100% loonwaarde. Wat een vrij unieke en een mooie ontwikkeling is. Een verdienste van de



werkgever (juiste begeleiding en jobcarving) en de inwoner natuurlijk. De overige inwoners worden ondersteund in het vinden van een nieuwe baan wanneer de inwoner daarom vraagt.

Figuur19

Unieke casussen gerelateerd aan LKS door de tijd

