

Participatiekoers 2025-2030

HART VOOR WERK



**Gemeente
De Ronde Venen**

Voorwoord

Met trots presenteert het college de Participatiekoers 2025-2030 met 'Hart voor werk'.

Werk is meer dan alleen een bron van inkomen. Werk geeft structuur, geeft een gevoel van ergens bij horen, stelt in staat om sociale contacten op te bouwen en vergroot het gevoel van eigenwaarde. Door te werken, maken onze inwoners actief deel uit van en leveren zij een bijdrage aan de samenleving. Ook bevordert werk de sociale integratie van nieuwkomers en stimuleert werk de economische groei.

Met de huidige krapte op de arbeidsmarkt, die naar verwachting nog langer aan gaat houden, is iedereen die kan werken hard nodig. We beseffen echter dat veel inwoners die een beroep doen op de Participatiewet niet direct passen bij de beschikbare vacatures. Er kan van alles gebeuren in een leven waardoor iemand zonder werk raakt en blijft. Vaak moeten eerst hindernissen worden weggenomen voordat er stappen richting werk kunnen worden gezet.

Iedereen die kan werken, moet de kans krijgen om aan de slag te gaan. Dit beleidsplan beschrijft hoe de gemeente, samen met lokale bedrijven en maatschappelijke partners, zich de komende 6 jaar inzet om iedereen die kan werken, aan het werk te helpen.



Inhoud

Voorwoord	2
Inhoud	3
Inleiding	4
Participatiekoers 2019-2023	4
Turbulente jaren	5
Tussentijdse bijstelling	5
Ambitie	6
Participatiekoers 2025-2030	7
Programmabegroting en wet- en regelgeving	7
Leeswijzer	7
1. De Ronde Venen	8
1.1 Visie en kernwaarden ten aanzien van arbeidsparticipatie	8
1.2 Focus dienstverlening	8
1.3 Klantenbestand Participatiewet	10
1.4 Indeling op de participatieladder	11
1.5 Benchmarkcijfers in relatie tot eigen cijfers	12
2. Economie, arbeidsmarkt en ontwikkelingen vanuit het Rijk	13
2.1 Lokale economie en arbeidsmarkt	13
2.2 Landelijke ontwikkelingen arbeidsmarkt	14
2.3 Ontwikkelingen vanuit het Rijk	14
3. Actielijnen	17
Actielijn 1: Beheersen instroom en verhogen duurzame uitstroom	17
Actielijn 2: Inzetten op een rechtmatige inkomensvoorziening	22
Actielijn 3: De ontwikkeling van inwoners bevorderen	25
Actielijn 4: Zorgen voor meer passend werk	32
4. Financiën	38
5. Bijlagen	39
Bijlage 1: Bestandsanalyse	39
Bijlage 2: Arbeidsmarktanalyse	46
Bijlage 3: Compact overzicht doelstellingen en activiteiten	48
Bijlage 4: Literatuurlijst	51

Inleiding

Zorg dragen voor werkgelegenheid en bestaanszekerheid is vanuit de Grondwet een kerntaak van de overheid. De Participatiewet vormt daarvoor het vangnet in ons sociale zekerheidsstelsel. Als gemeente dragen we de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de Participatiewet. Deze wet heeft tot doel om mensen te ondersteunen bij het vinden van werk en actieve deelname aan de samenleving. Voor wie dat (nog) niet haalbaar is, biedt de Participatiewet tijdelijke inkomensondersteuning.

Hoe we als gemeente de komende 6 jaar willen omgaan met de ambitie om iedereen die kan werken daadwerkelijk aan de slag te laten gaan, beschrijven we in deze nota. Deze nota vervangt de Participatiekoers 2019-2023.

Participatiekoers 2019-2023

In 2019 stelde de raad de Participatiekoers 2019-2023 vast. Deze nota schetste het beleidskader voor participatie, waarbij de ambitie was om het bijstandsvolume in De Ronde Venen zo klein mogelijk te houden. Het beleid richtte zich op een actieve deelname van inwoners aan de maatschappij door het bevorderen van kansen op (regulier) werk en het benutten van het verdienvermogen. Het streven was om elke inwoner naar vermogen te laten participeren.



Turbulente jaren

Inmiddels zijn er 5 jaar voorbij en kijken we terug op een turbulente periode waarin met name de coronapandemie lange tijd centraal heeft gestaan. Daarnaast kregen we te maken met de opvang van Oekraïners door de oorlog in hun land en de uitvoering van de Wet hersteloperatie toeslagen. Een ongekende krapte op de arbeidsmarkt maakt sommige sectoren kwetsbaar als het gaat om personele inzet waardoor de continuïteit van het leveren van diensten/producten in gevaar komt.

Verder is er een toenemende stroom van ontheemden die toevlucht zoeken binnen Europa en deed zich een energiecrisis voor waarbij gemeenten de taak kregen om energietoeslagen uit te betalen.

Naast bovengenoemde ontwikkelingen liepen ook beoogde wetswijzigingen en Rijksuitvoeringsprogramma's door die van invloed zijn op de arbeidsparticipatie: Nieuwe Wet Inburgering, Breed Offensief, hervorming Participatiewet en de hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur.

Politiek en bestuurlijk gezien een complexe periode die veel vroeg van de mensen die persoonlijk getroffen waren, maar ook van de mensen die zich bestuurlijk, ambtelijk of in hun dagelijkse werk met deze onderwerpen bezighielden en nog steeds houden.

Tussentijdse bijstelling

Eind 2021 is de Participatiekoers 2019-2023 tussentijds geëvalueerd en bleek dat de uitvoering niet geheel op koers lag. Om de gewenste resultaten alsnog te behalen en zo efficiënt mogelijk uitvoering te geven aan de Participatiewet, is begin 2022 het implementatieplan 'Participatiekoers Op Koers' opgesteld. Er is vervolgens hard gewerkt om de dienstverlening te verbeteren. De klantmanagers spraken vaker met de inwoners, leerden hen beter kennen en waren daardoor beter in staat om hen van een passend re-integratie aanbod te voorzien.

De uitkomsten van het recente Rekenkameronderzoek (2024) naar duurzame uitstroom uit de bijstand bevestigen dat de ondersteuning vanuit de gemeente door de bijstandsgerechtigden wordt gewaardeerd, zij deze als overwegend doeltreffend ervaren en dat zij vinden dat de dienstverlening de afgelopen periode verbeterd is.

We zijn met elkaar onderweg. Hoewel het aantal bijstandsuitkeringen ten opzichte van de beroepsbevolking in De Ronde Venen nog altijd onder zowel het landelijk als provinciaal gemiddelde zit, zien we vanaf 2023 wel een stijging (zie figuur 4 in bijlage 1). Deze trend zien we ook landelijk terug.

Daarnaast spelen de complexiteit van de problemen van inwoners die een beroep doen op de Participatiewet en de discrepantie tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt nog altijd een belemmerende rol in het aan het werk helpen van inwoners. Deze ontwikkelingen vragen om een flexibele en wendbare gemeente die haar dienstverlening kan aanpassen aan de samenstelling van het uitkeringsbestand en een passend antwoord kan geven op maatschappelijke uitdagingen. Met als doel om zoveel mogelijk mensen met een uitkering weer aan het werk te helpen.

Ambitie

De Ronde Venen wil een gemeente zijn waar iedereen die kan werken, werkt en daarmee financieel zelfstandig is. Als dat niet kan, moet een inwoner de kans krijgen om zich te ontwikkelen richting de arbeidsmarkt. De gemeente ondersteunt hierbij en samen wordt gezocht naar een ontwikkelroute die past bij de mogelijkheden van de inwoner. Vrijwilligerswerk of werkervaringsplaatsen zien we als passende (tussen) stappen in het traject van een inwoner.

De doelstellingen bij deze ambitie zijn:

- ✓ 65% van de inwoners met een bijstandsuitkering zet de komende 6 jaar positieve stap(en) op de participatieladder. Voor uitleg over de participatieladder zie hoofdstuk 1, paragraaf 'indeling op de participatieladder'.
- ✓ We willen de gemiddelde verblijfsduur in de uitkering verkorten. Op 1-1-2024 is de gemiddelde verblijfsduur in de uitkering 62 maanden. Voor gemeenten van vergelijkbare grootte is dit 68 maanden (Bron: Divosa Benchmark Werk en Inkomen). We willen de gemiddelde verblijfsduur eind 2030 verlaagd hebben met 10% naar 56 maanden.
- ✓ We verhogen de uitstroom naar betaald werk jaarlijks met tenminste 5%.

Participatiekoers 2025-2030

Wat we gaan doen om deze ambities te bereiken, wordt in deze nota in vier actielijnen uitgewerkt. De concrete vertaling van deze actielijnen wordt jaarlijks opgenomen in het jaarplan van het team Toegang Participatie en Sociale Zaken en vormt daarmee het 'hoe' op het realiseren van onze ambities voor de komende 6 jaar.

Programmabegroting en wet- en regelgeving

Deze nota sluit aan bij de ambities uit het coalitieakkoord 'In het hart' en bij de programmabegroting 2025-2028, in het bijzonder bij de doelstelling 'Inwoners worden ondersteund om deel te nemen aan de arbeidsmarkt'.

Leeswijzer

In deze nota zoomen we in hoofdstuk 2 in op de visie en kernwaarden van De Ronde Venen. Daarna staan we in hoofdstuk 3 stil bij diverse ontwikkelingen die van invloed zijn op de uitvoering van de Participatiewet. In hoofdstuk 4 tot en met 7 worden de actielijnen uitgewerkt. In hoofdstuk 8 zoomen we tenslotte in op de financiën. Tot slot in de bijlagen nog een nadere kwantitatieve analyse van zowel het klantenbestand als van de arbeidsmarkt en een compact overzicht van de doelstellingen uit deze nota.



1. De Ronde Venen

1.1 Visie en kernwaarden ten aanzien van arbeidsparticipatie

Wij willen dat De Ronde Venen een samenleving is waar plek is voor iedereen. Een samenleving waarin voorzieningen voor iedereen beschikbaar zijn en laagdrempelig toegankelijk blijven. Daar waar ondersteuning nodig is bieden we die op basis van maatwerk. Maatwerk dat passend is bij de specifieke situatie van elk persoon. De opgaven in het sociaal domein zijn echter groot en hoewel we al jaren onder het landelijk gemiddelde zitten qua uitkeringsbestand, zien we recent wel een lichte stijging van het aantal uitkeringsgerechtigden. Ook zien we een groep inwoners die al lange tijd een beroep doen op een bijstandsuitkering. Dit willen we anders: we willen een gemeente zijn waar iedereen die kan werken, werkt en daarmee financieel zelfstandig is. Als dat niet kan, moet een inwoner de kans krijgen om zich te ontwikkelen richting de arbeidsmarkt.

We willen graag dat onze inwoners aan het werk zijn, mede vanuit de gedachte dat werk meer is dan alleen een inkomen. Mensen werken om geld te verdienen, maar werk geeft ons ook zelfrespect, een identiteit en het gevoel deel uit te maken van de samenleving (WRR, Het betere werk, 2022).

Met de huidige krapte op de arbeidsmarkt zijn er meer mogelijkheden om mensen aan het werk te krijgen. Daarom willen we werkgevers, de gemeente, het UWV en onze andere sociale partners met elkaar verbinden om inwoners optimaal te ondersteunen. We benaderen dit vanuit kansen en mogelijkheden. We stimuleren mensen in de bijstand om mee te blijven doen, bijvoorbeeld door vrijwilligerswerk als tegenprestatie te verrichten. Voor degenen die (nog) niet aan het werk kunnen, zorgen we voor een menswaardig bestaan. We verliezen hen niet uit het oog.

Door krimpende budgetten hebben we echter niet meer de middelen om alle werkzoekenden intensief te begeleiden. We moeten het 'beter met minder' doen en daarom brengen we focus aan binnen onze dienstverlening.

1.2 Focus dienstverlening

Onze focus bestaat uit 3 pijlers:

- 1.** We zetten in op inwoners die een reële kans maken om met een korter of langer traject uit te stromen naar betaald werk.
- 2.** We kiezen voor doelgroepen waar we het meeste verschil kunnen maken. Mede naar aanleiding van de aanbevelingen uit het Rekenkameronderzoek en op basis van een bestandsanalyse zijn dat: alleenstaande ouders, mensen tussen de 45-55 jaar, werkzoekenden met een structurele arbeidsbeperking, statushouders en kwetsbare jongeren.
- 3.** Niet voor iedereen is (betaald) werk mogelijk. We zien binnen de Participatiewet een toenemende groep mensen met complexe problemen en mentale of fysieke gezondheidsklachten. Daar waar werk (nog) niet aan de orde is, blijven we oog hebben voor de menselijke maat.

We zetten ons in om inwoners die een beroep doen op de Participatiewet te ontwikkelen, zodat hun afstand tot de arbeidsmarkt wordt verkleind. Dit doen we niet alleen. We werken samen met (maatschappelijke) partners, werkgevers, onze collega-gemeenten en bieden zo een breed palet aan activiteiten en instrumenten die bijdragen aan de ontwikkeling van onze inwoners.

Het gaat daarbij om het bieden van maatwerk. We maken samen met de inwoner een plan om stappen te zetten richting deelname aan de samenleving. Daarbij houden we rekening met de capaciteiten en de leefwereld van de inwoner, terwijl we tegelijkertijd hun zelfredzaamheid stimuleren en hun vermogen vergroten om zoveel mogelijk eigen regie over hun leven te voeren. Om de juiste focus aan te kunnen brengen is het van belang om goed zicht te hebben op de inwoners die een beroep doen op de Participatiewet.

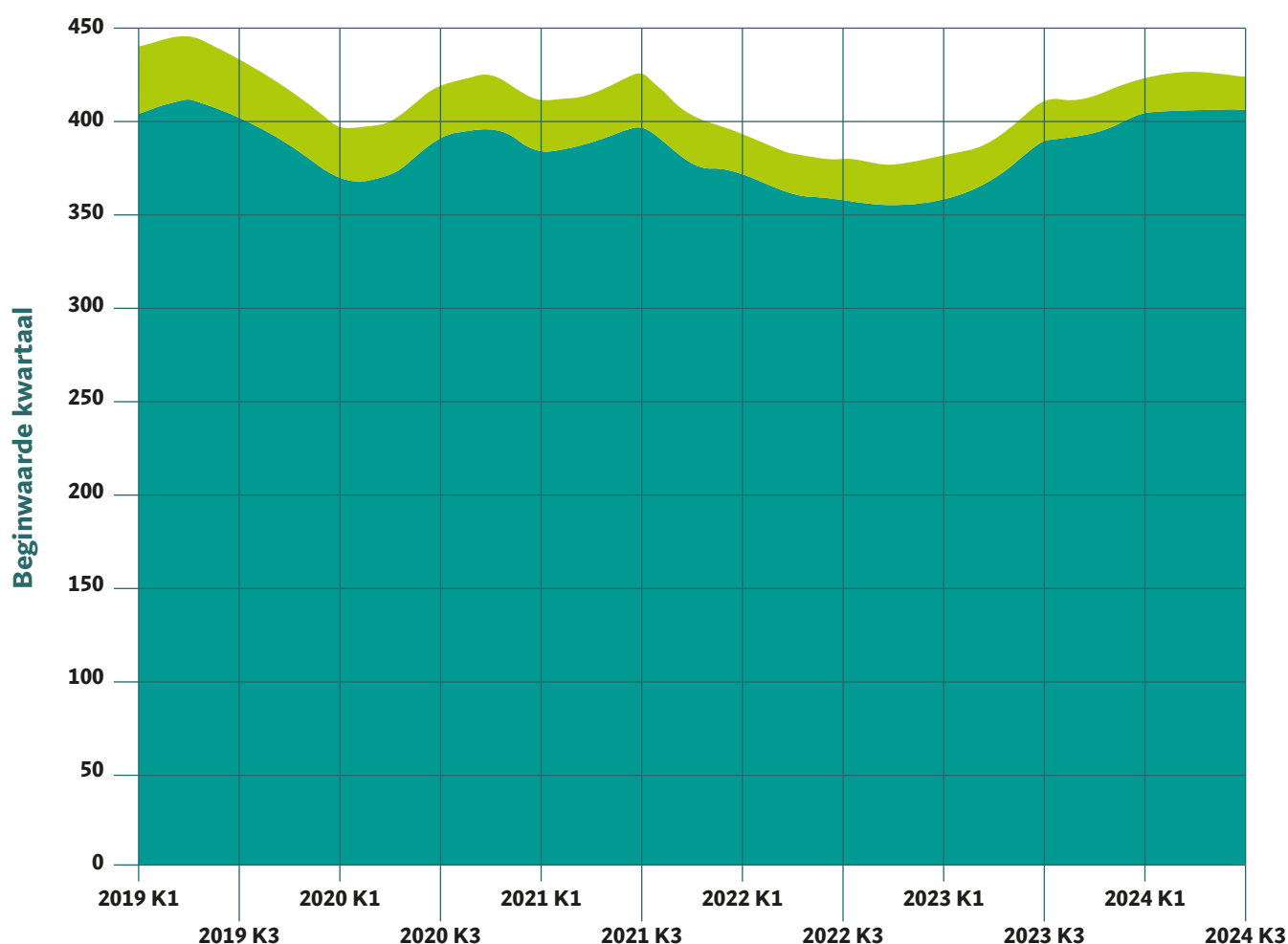
Kwantitatieve gegevens kunnen we zowel halen uit onze eigen cijfers als uit de benchmark Werk en Inkomen van Divosa waar De Ronde Venen sinds 2023 op aangesloten is. In de volgende paragrafen zoomen we in op een kwantitatieve analyse van het klantenbestand.

1.3 Klantenbestand Participatiewet

Gemeente De Ronde Venen heeft 45.812 inwoners (peildatum 1 januari 2024). Op 6 december 2024 verstrekten we 436 uitkeringen aan in totaal 537 inwoners (Bron: BI-tool Gemeente De Ronde Venen). Daarnaast maken nog 291 mensen gebruik van ondersteuning bij het vinden en behouden van betaald werk (Bron: Civision). Ook wel aangeduid als Nuggers (niet uitkeringsgerechtigden). Zij maken géén gebruik van een uitkering, enkel van ondersteunende dienstverlening. Dit is met name de groep mensen met een vastgestelde arbeidsbeperking.

We zien dat het aantal uitkeringen in De Ronde Venen de afgelopen 5 jaar schommelt rond de 400. Begin 2019 verstrekten we 440 uitkeringen, begin 2022 waren dit er 393 en begin december 2024 zijn dit er 436.

Aantal actieve uitkeringen (historisch)

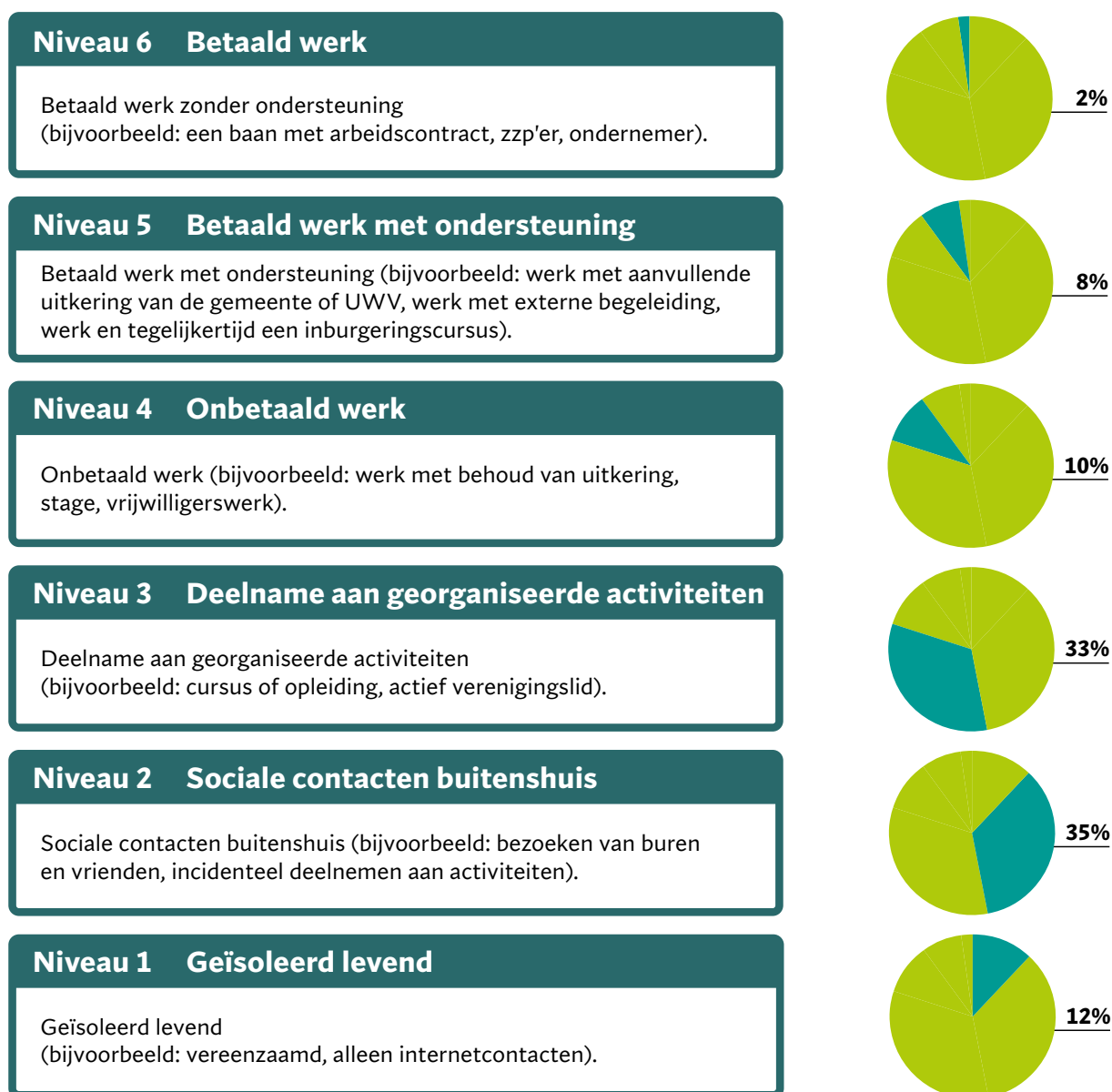


Figuur 1: Aantal actieve uitkeringen (historisch). Groenblauw zijn bijstands-uitkeringen. Geelgroen zijn IOAW- en IOAZ-uitkeringen (Bron: BI-tool).

1.4 Indeling op de participatieladder

Inwoners uit De Ronde Venen die gebruikmaken van het inkomensdeel van de P-wet, worden ingedeeld op de participatieladder. De participatieladder is een door de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) ontwikkelde manier om inwoners met een bijstandsuitkering in te delen op een 6-puntenschaal. Deze indeling geeft de mate van arbeidsparticipatie weer.

De participatieladder bestaat uit de volgende 6 treden (niveaus):



Percentage inwoners met een P-wet uitkering op trede participatieladder op 6 december 2024



1.5 Benchmarkcijfers in relatie tot eigen cijfers

Gemeente De Ronde Venen is sinds 2023 aangesloten op de Divosa Benchmark Werk & Inkomen. In deze benchmark worden cijfers uit De Ronde Venen op het gebied van de uitvoering van de Participatiewet afgezet tegen het landelijk benchmarkgemiddelde en tegen de resultaten van gemeenten van vergelijkbare grootte. De aantallen uit de benchmark wijken enigszins af van onze eigen gegevens, omdat de benchmark daadwerkelijke betalingen in een maand als een uitkering oftewel een uitkeringsgerechtigde telt. Het voordeel van deze systematiek is dat er niet met terugwerkende kracht aantallen hoeven te worden herzien. In deze nota zullen we telkens vermelden uit welke bron de getoonde gegevens komen.



2. Economie, arbeidsmarkt en ontwikkelingen vanuit het Rijk

2.1 Lokale economie en arbeidsmarkt

De Ronde Venen ligt geografisch tussen de metropolen Amsterdam en Utrecht. Binnen beide regio's zijn er veel samenwerkingsverbanden actief. Deze variëren van gemeentelijke samenwerking op thema's als inburgering, onderwijs en arbeidsmarkt, samenwerking met sociaal ontwikkelbedrijven en re-integratiepartners tot aan een welkomstcentrum voor expats.

Binnen onze eigen gemeente beschikken we over relatief veel werkgelegenheid. In 2023 waren er 6.726 economische vestigingen in De Ronde Venen (Provinciaal arbeidsmarktregister 2023). Deze vestigingen zorgen gezamenlijk voor ruim 18.000 banen. In de gemeente zijn sterke sectoren zoals de industrie (bijna 300 bedrijven), bouw (578 bedrijven), groothandel (ruim 450 bedrijven) en logistiek (ruim 100 bedrijven) goed vertegenwoordigd. Maar ook de (zakelijke) dienstverlening, onderwijs, overheid en gezondheidszorg dragen gezamenlijk bij aan circa 20% van het aantal banen. Detailhandel en horeca zijn samen goed voor zo'n 700 vestigingen binnen De Ronde Venen.



Bestuurlijk en ambtelijk zetten we in op goede contacten met werkgevers uit onze gemeente. Naast contacten op bedrijfsniveau, hebben we periodieke overleggen met de ondernemersverenigingen. Hier worden in de brede zin de economische ontwikkeling van de gemeente besproken. Werkgelegenheid en de behoefte van ondernemers zijn hier ook een onderdeel van. Sinds vorig jaar organiseren we ook banenmarkten waarbij werkzoekenden en werkgevers met elkaar in contact komen.

2.2 Landelijke ontwikkelingen arbeidsmarkt

Op dit moment zijn er verschillende belangrijke landelijke ontwikkelingen die van invloed zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt. De meest belangrijke zijn:

- ✓ Aanhoudende personeelskrapte op de arbeidsmarkt
- ✓ Aanhoudende mismatch tussen werkzoekenden en openstaande vacatures
- ✓ Demografische ontwikkelingen, zoals vergrijzing
- ✓ Toenemende stroom asielzoekers en arbeidsmigranten
- ✓ Vergaande flexibilisering van de arbeidsmarkt

De komende jaren is de verwachting dat de Nederlandse economie een gematigde groei zal doormaken, gekenmerkt door een krappe arbeidsmarkt, investeringen in duurzaamheid en digitalisering en uitdagingen zoals inflatie en geopolitieke onzekerheid.

2.3 Ontwikkelingen vanuit het Rijk

We hebben in de uitvoering volop te maken met door het Rijk ingezette ontwikkelingen. Voor de komende 6 jaar zien we de volgende ontwikkelingen/taken op ons afkomen of nog doorlopen:

1. Wet van school naar duurzaam werk

Vanuit de ministeries van OCW en SZW is een gezamenlijk wetsvoorstel 'van school naar duurzaam werk' in voorbereiding. Dit voorstel is gericht op het verbeteren van de overgang van school naar werk, met als doel dat jongeren met succes hun diploma halen en een zo sterk mogelijke start maken op de arbeidsmarkt. Het streven is om deze wetgeving in te laten gaan op 1 januari 2026.

Het wetsvoorstel verplicht partijen tot afspraken te komen, die worden vastgelegd in een gezamenlijk regionaal programma. De Ronde Venen heeft hierbij te maken met zowel de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam als met het Doorstroompunt Regio Utrecht.

Het gaat daarbij om het begeleiden van jongeren die dreigen voortijdig het onderwijs te verlaten, zodat zij alsnog minimaal een startkwalificatie behalen. Ook jongeren die naar een HBO of WO gaan en door omstandigheden de opleiding niet afmaken, vallen onder deze wet.

2. Participatiewet in balans

Het kabinet wil in de dienstverlening aan mensen met een bijstandsuitkering meer uitgaan van vertrouwen. Ook moet de uitvoering voor gemeenten gemakkelijker worden en mogen professionals meer rekening houden met wat er speelt in iemands leven. Dat staat in het wetsvoorstel Participatiewet in balans. Daarnaast stelt dit wetsvoorstel een bijverdienregeling voor, waardoor de stap van uitkering naar werk aantrekkelijker wordt. Ook mag iemand vrijwilligerswerk of een andere vorm van participatie doen. De inwerkingtreding van het wetsvoorstel hangt mede af van de behandeling door de Tweede Kamer.

3. Hervormingen arbeidsmarktstructuur

De hervorming van de arbeidsmarkt heeft als doel de gezamenlijke publieke en private dienstverlening voor werk en scholing aan werkzoekenden, werkenden en werkgevers te verbeteren. Dit moet leiden tot een grotere vindbaarheid en toegankelijkheid van diensten en het bevorderen van de samenwerking tussen de betrokken partijen. (Bron: Kamerbrief arbeidsmarkt 26 april 2024)

Deze intensievere samenwerking wordt verankerd in de wet- en regelgeving SUWI (structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen). De namen Werkgeversservicepunt, Leerwerkloket en regionaal mobiliteitsteam verdwijnen. Hun dienstverlening wordt voortgezet in de Werkcentra.

4. Banenafpraak en Breed Offensief

De Wet banenafpraak en het Breed offensief zijn twee belangrijke initiatieven die gericht zijn op het bevorderen van de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidsbeperking. Het doel van de banenafpraak is om extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Om dit te realiseren stelt het Rijk financiële middelen beschikbaar voor werkgevers, zoals loonkostensubsidie, de begeleidingssubsidie beschut

werk en een no-riskpolis. Omdat de realisatie van de doelstelling van 125.000 extra banen achterbleef, is er een breed pakket aan maatregelen gekomen. Het 'Breed Offensief' is opgesteld om de uitvoering van de Wet banenafpraak te verbeteren.

5. Uitfasering UWV-portal

Het UWV heeft besloten om het online portal voor werkzoekenden, uitkeringsgerechtigden en werkgevers af te bouwen. De uitfasering hiervan zal in 2025 zijn beslag krijgen. Met ingang van 2026 is de gemeente zelf verantwoordelijk voor het organiseren van een andere oplossing. De gemeente wordt hierbij ondersteund door de VNG en het UWV. Binnen De Ronde Venen dragen we tijdig zorg voor een passende oplossing.



3. Actielijnen

Actielijn 1

Beheersen instroom en verhogen duurzame uitstroom

Het bijstandsvolume is afhankelijk van de in- en uitstroom. De knoppen waaraan we kunnen draaien om instroom te beheersen zijn beperkt en mede afhankelijk van maatschappelijke en economische ontwikkelingen waar we als gemeente weinig invloed op hebben. Op uitstroom hebben we meer invloed, we kunnen inwoners stimuleren en helpen om stappen te zetten op de participatieladder. Betaald werk waar het kan en waar dit niet kan, willen we dat inwoners zich maatschappelijk nuttig maken.

Uit diverse onderzoeken blijkt dat mensen die langere tijd werkloos blijven, meer problemen ondervinden bij het vinden van werk omdat zij hun motivatie, vertrouwen en vaardigheden verliezen. Bovendien zijn werkgevers mogelijk minder geneigd om iemand in dienst te nemen die lange tijd niet heeft gewerkt. Lange perioden van werkloosheid brengen daarnaast een hoger risico op armoede, sociale uitsluiting en zelfs gezondheidsproblemen met zich mee. Daarom willen we werkzoekenden die kunnen werken zo snel mogelijk naar een duurzame baan begeleiden. Uit: ESF-steun ter bestrijding van langdurige werkloosheid: maatregelen moeten doelgerichter, beter op maat gesneden en beter gemonitord worden, 2021

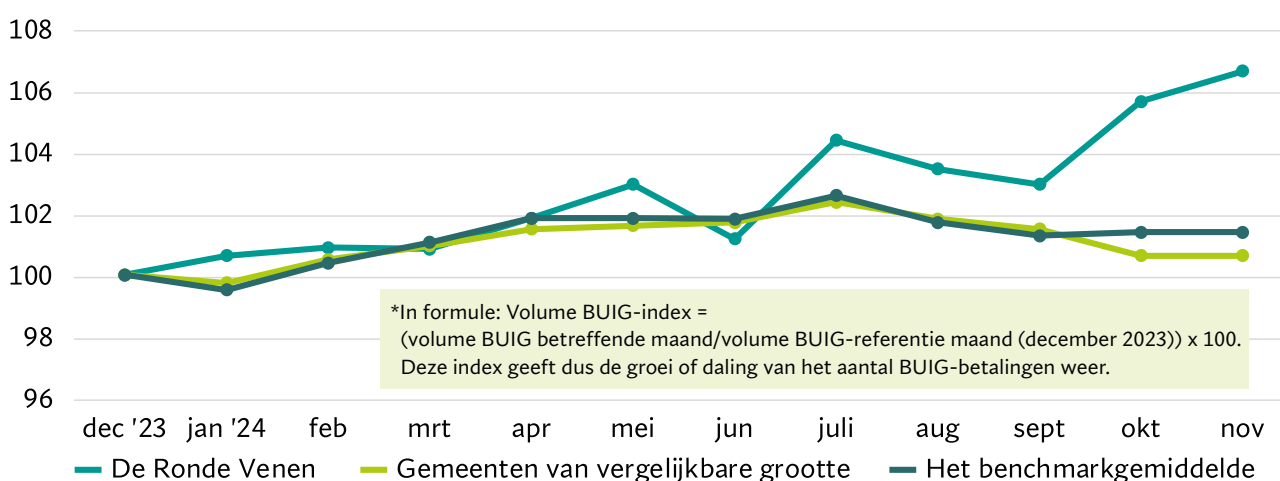
Door minder gunstige economische ontwikkelingen, vergrijzing, arbeidsmarkttransities (toenemende flexibilisering), strengere WW-regels en demografische ontwikkelingen (meer nieuwkomers) verwachten we de komende jaren een lichte stijging van de instroom in de bijstand. De afgelopen jaren heeft de gemeente een lager uitkeringspercentage dan het landelijk gemiddelde. Dit willen we zo houden.



Doelstelling

Het percentage bijstandsuitkeringen in De Ronde Venen was in de periode tot aan 2024 lager dan dat van gemeenten van vergelijkbare grootte en ten opzichte van het benchmarkgemiddelde. (Bron: Divosa Benchmark W&I). Vanaf januari 2024 zien we een stijging. Deze zien we ook terug bij de referentiegroepen. Onze doelstelling is om het percentage bijstandsuitkeringen niet verder te laten stijgen en waar mogelijk juist te verlagen. We verhogen de uitstroom naar betaald werk jaarlijks met 5%.

Figuur 2: Volume BUIG-index t.o.v. december 2023 (referentiepunt 100*).



Om dit te realiseren zetten we in op de volgende activiteiten:

- A. Beheersen van instroom in de bijstand.
- B. Tijdens de intake zijn de mogelijkheden naar werk leidend.
- C. Inzetten op duurzaam werk om her-instroom te voorkomen.
- D. Het bieden van nazorg.

Beheersen van instroom in de bijstand

We sturen in samenwerking met het UWV een brief aan inwoners die aan het eind van hun werkloosheidsperiode (WW) zitten. In deze brief leggen we de rechten en plichten uit met betrekking tot het aanvragen en ontvangen van een bijstandsuitkering en informeren we hen over de hoogte van een bijstandsuitkering. Ook nodigen we hen uit om de banenmarkten te bezoeken die de gemeente organiseert. Op deze manier hopen we dat werkzoekenden een baan vinden nog voordat hun WW-uitkering eindigt.

We bieden kwetsbare jongeren, afkomstig van speciaal voortgezet onderwijs, praktijkonderwijs of Entree opleiding, actief hulp aan wanneer zij hun opleiding afronden. We werken nauw samen met de scholen om de overgang van school naar de arbeidsmarkt zo soepel mogelijk te laten verlopen. Dit doen we door aanwezig te zijn bij 'uitstroom' gesprekken. Klantmanagers voor de banenafpraak en beschut werk kunnen deze jongeren begeleiden bij het vinden van een passende baan en daar waar nodig de instrumenten loonkostensubsidie en jobcoaching inzetten.

Tijdens de intake zijn de mogelijkheden naar werk leidend

Het hoofddoel van de intakefase is om inwoners zo goed mogelijk te begeleiden in hun weg naar werk of naar deelname aan participatie-activiteiten. Daarom is er in de intakefase ook een klantmanager werk en/of een accountmanager aanwezig bij het gesprek.

Als werk door belemmeringen (nog) niet mogelijk is, dan richten we ons op participatie, bijvoorbeeld door inwoners vrijwilligerswerk te laten verrichten. We bieden maatwerk, dat is afgestemd op de leefwereld van de inwoner.

Daar waar andere vormen van ondersteuning nodig zijn, helpen we de inwoner om deze ondersteuning te krijgen. Denk bijvoorbeeld aan de inzet van schuldhulpverlening, inzet van armoederegelingen of professionele hulp bij het oplossen van complexe (gezins)problemen. We werken hierin integraal samen, zowel binnen de gemeente zelf als met onze netwerkpartners.



Voor elke inwoner die een uitkering ontvangt, stellen we de begintrede op de participatieladder vast. We bespreken ook wat de verwachte eindtrede op de participatieladder is en welke stappen de inwoner onderneemt om daar te komen. Deze afspraken leggen we vast in het plan van aanpak. We verwachten dat de inwoner de gemaakte afspraken nakomt.

Inzet op duurzaam werk

Uit het Rekenkameronderzoek blijkt dat we laag scoren op her-instroom in de uitkering. Dit willen we graag zo houden. Daarom blijven we ons inzetten op duurzaam werk, dat wil zeggen een baan die voor lange tijd (financiële) zekerheid en perspectief biedt. De accountmanagers spelen een sleutelrol bij het vinden en realiseren van duurzaam werk en voeren het gesprek hierover met werkgevers.

Als blijkt dat volledige uitstroom uit de uitkering nog niet mogelijk is, stimuleren we parttime werk. Dit stelt een inwoner in staat om gedeeltelijk in eigen inkomen te voorzien, de aansluiting met de arbeidsmarkt te behouden en mogelijk later alsnog volledig uit te stromen.

Waar we twijfelen of een inwoner al voldoende competenties heeft om betaald aan het werk te gaan, bieden we eerst een werkfit-traject, een proefplaatsing of een werkervaringsplaats aan. Dit bereidt de inwoner goed voor op een latere betaalde werkplek, waardoor de kans op succes en het behoud van die werkplek toeneemt. Als het nodig is bieden we kortdurende werkgerichte cursussen aan en zetten we in op praktijkleren met een praktijkverklaring.

We zetten het doelgroepenregister verder open. Via de praktijkroute meten we de loonwaarde van inwoners waarbij er een vermoeden is van verminderde arbeidsproductiviteit. Als de meting dit inderdaad bevestigt, kunnen zowel inwoner als werkgever gebruik maken van ondersteunende voorzieningen. Hiermee halen we 'drempels' weg bij werkgevers en kunnen we meer inwoners plaatsen in een betaald dienstverband.

Een deel van de inwoners met een beschut werk indicatie of een indicatie banenafspraken, willen we via een sociaal ontwikkelbedrijf een 2-jarig dienstverband aanbieden. Waarbij het sociaal ontwikkelbedrijf de opdracht krijgt om de inwoner binnen 2 jaar door te ontwikkelen naar een betaald dienstverband bij een reguliere werkgever.

Bieden van nazorg

Met goede nazorg stimuleren we dat mensen aan het werk blijven en duurzaam inzetbaar zijn. Inwoners krijgen nadat ze aan het werk zijn gegaan nog één tot drie contactmomenten met hun klantmanager of accountmanager. Op deze wijze kan de klantmanager, als dat nodig is, de inwoner begeleiden in het aan het werk blijven in de nieuwe baan.

Ook wordt de uitkering van een inwoner die aan het werk is gegaan 3 maanden op stop gezet in plaats van direct beëindigd. Dit heeft als voordeel dat als een inwoner binnen deze periode uitvalt, de uitkering direct opgestart kan worden en daarmee financiële continuïteit gewaarborgd blijft.

Voor inwoners met een arbeidsbeperking wordt nazorg geboden door de klantmanagers banenafpraak, de Wsw-coördinator en de jobcoaches. Zij bezoeken regelmatig zowel de inwoners als de werkgevers, zorgen ervoor dat voorzieningen op tijd worden verlengd en fungeren als vraagbaak. Inwoners met een arbeidsbeperking blijven in principe in beeld van de gemeente zolang zij gebruik maken van voorzieningen, ondersteuning willen bij het vinden en/of behouden van werk of een beroep doen op dagbesteding vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning.



Actielijn 2

Inzetten op een rechtmatige inkomensvoorziening

Een Participatiewet uitkering is bedoeld voor inwoners die tijdelijk geen of onvoldoende inkomen hebben. We verstevigen de basis voor bestaanszekerheid door rechtmatige, tijdige en voorspelbare uitkeringsverstrekking. Als deze zaken goed geregeld zijn, kunnen mensen zich beter ontwikkelen en actiever op zoek gaan naar betaald werk. Een uitkering is niet vrijblijvend: wie een uitkering ontvangt doet naar vermogen mee en is op de hoogte van de rechten en plichten die hierbij horen.

Doelstelling

We voeren jaarlijks heronderzoeken uit om onrechtmatige verstrekkingen van bijstandsuitkeringen te voorkomen. We monitoren het aantal gevallen van onrechtmatige verstrekking en streven ernaar dit aantal zo laag mogelijk te houden. Heronderzoeken dragen bij aan dit doel. De komende 6 jaar werken we toe naar een 100% dekking van het aantal heronderzoeken.

We zetten hierbij in op de volgende activiteiten:

- A.** Toegankelijke dienstverlening
- B.** Actief informeren over rechten en plichten
- C.** Heronderzoeken en handhaving

Toegankelijke dienstverlening

We bieden toegankelijke dienstverlening met een menselijke maat. Inwoners die niet of onvoldoende digitaal en/of taalvaardig zijn, verwijzen we naar onze Servicepunten voor ondersteuning. Tijdens gesprekken maken we gebruik van de Tolken telefoon als dat nodig is. Inwoners mogen iemand meenemen naar hun gesprek, maar het gesprek wordt altijd met de inwoner zelf gevoerd. De uitvraag tijdens de intake is zo breed mogelijk zodat we een goed beeld krijgen van de inwoner en leefwereld van de inwoner. We houden hierbij uiteraard de geldende privacywetgeving in acht.

Als inwoners aangeven lichamelijke of psychische klachten te hebben die volgens hen betaald werk bemoeilijken, laten we een onafhankelijk medisch belastbaarheids-onderzoek uitvoeren. Op basis van de uitslag van dit onderzoek bespreken we de vervolgstappen. We monitoren de voortgang van de inwoner en zodra werk of participatie weer mogelijk is, gaan we hier direct mee aan de slag.

Op werk.nl (de UWV-portal) moeten inwoners zich als werkzoekende registreren als zij een uitkering willen aanvragen. Met de uitfasering van deze portal moeten we als gemeente een andere manier van werken gaan hanteren. We zullen inwoners hierover informeren.

We informeren actief over rechten en plichten

Onze dienstverlening is duidelijk, zodat een inwoner weet wat van hem of haar wordt verwacht. Een Participatiewet uitkering is immers niet vrijblijvend. We leggen tijdens de aanvraag uit wat we van de inwoner verwachten en wat deze van ons mag verwachten. Na afloop ontvangt de inwoner een boekje van Stimulansz, waarin hij of zij kan teruglezen wat de rechten en plichten zijn. Ook in de toekennings-beschikking maken we de spelregels nog een keer duidelijk.

We gaan een pilot starten met een herinneringsactie. Elke inwoner krijgt 2 keer per jaar een herinnering van de gemeente om wijzigingen in zijn of haar situatie die van invloed kunnen zijn op de Participatiewet-uitkering door te geven. Zo voorkomen we dat er te veel of te weinig uitkering wordt verstrekt. Daarnaast ontvangen we signalen van het Inlichtingenbureau. Deze kosten klantmanagers inkomen relatief gezien meer tijd, omdat er dan al sprake is van een maatregel of boete. Door inwoners actief en herhaaldelijk te informeren over hun inlichtingen-plicht, hopen we dat inwoners zelf eerder wijzigingen melden zodat het aantal signalen van het Inlichtingenbureau afneemt.

Heronderzoeken en handhaving

Inkomensondersteuning via bijstand is bedoeld voor inwoners die voor korte of lange(re) tijd financiële ondersteuning nodig hebben. We willen voorkomen dat deze voorziening onterecht wordt gebruikt. Het is een wettelijke taak van de gemeente om misbruik en oneigenlijk gebruik te bestrijden.

Het handavingsplan 2024 vormt de leidraad voor onze controles op rechtmatigheid. Handhavers en sociaal rechercheurs kunnen ons hierbij helpen als dat nodig is.

We plannen jaarlijks een heronderzoek voor iedere inwoner. Aan de hand van de gegevens die een inwoner verstrekt, controleren we of de Participatiewet-uitkering nog juist is. We stellen deze bij als blijkt dat dit niet het geval is bespreken we dit met de inwoner. Bewuste fraude mag immers niet lonen. Bij fraude zorgen we voor de juiste wettelijke sancties en/of boetes.



Actielijn 3

De ontwikkeling van inwoners bevorderen

De huidige krappe arbeidsmarkt biedt kansen om werk te vinden, maar tegelijkertijd zien we dat veel vacatures onvervuld blijven. De match tussen werkzoekenden met een uitkering en werkgevers met vacatures, is vaak niet passend. Daar zijn een aantal redenen voor:

- ✓ Werkzoekenden hebben niet altijd de benodigde opleiding, kennis en ervaring.
- ✓ Veel werkzoekenden hebben te maken met complexe problematieken op verschillende leefgebieden. Hierdoor is de weg naar werk vaak langer, en moeten deze problemen eerst, of tegelijkertijd, worden aangepakt.
- ✓ Werkzoekenden hebben lang niet altijd de basisvaardigheden waar werkgevers om vragen. Ze zijn niet digitaal vaardig, beheersen de Nederlandse taal niet goed en hebben moeite met lezen en schrijven. (UWV, Regio in beeld 2023).

We willen dat iedereen naar vermogen deelneemt aan de samenleving. Dit betekent dat we moeten investeren in de ontwikkeling van inwoners die onder de Participatiewet vallen, maar niet goed de aansluiting op de arbeidsmarkt weten te vinden. Samen met de inwoner bepalen we welke stappen passend zijn en helpen we hen om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Doelstelling

We willen dat inwoners zich ontwikkelen zodat betaald werk of andere vormen van deelname in de samenleving haalbaar worden. We meten de voortgang door te kijken naar stappen die inwoners zetten op de participatieladder. Onze doelstelling is dat in de komende 6 jaar 65% van de inwoners minimaal één stap stijgt op de participatieladder. Als 0-punt hanteren we de indeling op de participatieladder op 6 december 2024, zie paragraaf 1.4.

We willen de ontwikkeling van inwoners bevorderen door de volgende activiteiten:

- A.** Ken je inwoner
- B.** Specifieke ondersteuning aan doelgroepen
- C.** Flexibele dienstverlening binnen een lerende organisatie
- D.** Gerichte inzet van activiteiten
- E.** Check-upgesprek doelmatigheid

Ken je inwoner

De groep inwoners die inkomensondersteuning vanuit de Participatiewet ontvangt of hulp nodig heeft bij het vinden van aangepast werk, is divers.

Sinds de Participatiewet in 2015 is ingevoerd, omvat deze groep ook inwoners met een indicatie banenafpraak of een indicatie beschut werk.

Dit vraagt om een brede blik op de inwoner en diens leefwereld. Wie is deze inwoner? Waarom lukt het niet om op eigen kracht betaald werk te vinden? Welke factoren uit de diverse leefgebieden beïnvloeden het welzijn en arbeidsvermogen van deze inwoners?

Samen met de inwoner bepalen we zijn of haar startpositie op de participatieladder en welke stappen er nodig zijn om vooruitgang te boeken. Deze stappen leggen we vast in een plan van aanpak dat past bij de capaciteiten en de leefwereld van de inwoner, omdat dit de meeste kans op succes biedt.

Het is belangrijk dat we regelmatig gesprekken voeren met onze inwoners. Deze gesprekken leggen we vast in ons klant-volgsysteem. Afspraken die we met elkaar maken bevestigen we. We houden ons deze afspraken en verwachten dit de inwoner dit ook doet. Als een inwoner niet meewerkt aan het gezamenlijk opgestelde plan, bespreken we dit en passen het plan indien nodig aan. Als een inwoner opzettelijk niet meewerkt, leggen we een maatregel of boete op.

Specifieke ondersteuning

Uit recente data-analyses, het Rekenkameronderzoek (2024) en specifieke middelen vanuit het Rijk, blijken er inwoners te zijn die extra onze aandacht nodig hebben.

Het gaat om:

- **Kwetsbare jongeren**

We willen voorkomen dat kwetsbare jongeren buiten beeld raken. Dit zijn jongeren zonder startkwalificatie, uit het praktijk-of speciaal voortgezet onderwijs en jongeren met een MBO-diploma die moeite hebben om een baan te vinden. We streven samen met onze partners uit het onderwijs en het Doorstroompunt, naar:

- Een sluitende aanpak van het onderwijs naar de arbeidsmarkt zodat jongeren niet thuis zitten;
- Een passend aanbod richting werk, dagbesteding of onderwijs.
Dit kunnen ook trajecten zijn om jongeren verder (werk)fit te maken;
- Toegankelijke en vindbare dienstverlening die aansluit bij de leefwereld van de jongeren.

We volgen zoveel mogelijk de uitgangspunten van de nieuwe wet van school naar duurzaam werk. We werken onze dienstverlening aan jongeren verder uit in de nog op te leveren Visie Jeugdwerkloosheid.

- **Statushouders**

Het doel van de Wet inburgering 2021 is dat inburgeraars zo snel mogelijk meedoen in Nederland, het liefst via betaald werk. Als gemeente hebben wij de regie over het inburgeringstraject en ondersteunen we ook inburgeraars die niet afhankelijk zijn van een uitkering, zoals gezins- en overige migranten.

Een inburgeringstraject en het traject naar werk en/of meedoen gaan hand in hand. Het leren van de Nederlandse taal is hierbij zeer belangrijk. Werken en meedoen helpt bij het leren van de Nederlandse taal, het ontwikkelen van een sociaal netwerk en een gevoel van thuis zijn in onze gemeente. Betaald werk zorgt ervoor dat inwoners in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien. Een aanzienlijk deel van de statushouders wil graag aan het werk, maar we merken dat dit niet altijd heel gemakkelijk gaat. Daarom investeren we de komende jaren in ontwikkeltrajecten met baangaranties.

Niet iedereen uit deze groep kan direct aan het werk. Samen met onze partners kijken we wat nodig is om werk of meedoen in de samenleving mogelijk te maken. Zo gaan we door met de Z-route die we samen met sociaal ontwikkelbedrijf Kansis hebben ontwikkeld.

- **Doelgroep in de leeftijdscategorie van 45-55 jaar**

Uit het Rekenkameronderzoek blijkt dat een relatief grote groep inwoners in de leeftijdscategorie 45-55 jaar gebruikmaakt van de Participatiewet. Ook aan deze groep schenken we de komende jaren extra aandacht, door hen onder de aandacht van werkgevers te brengen of specifieke ontwikkeltrajecten te organiseren die goed bij deze groep passen. Ook stimuleren we parttime werk, wanneer fulltime niet mogelijk of niet beschikbaar is.

- **Alleenstaande ouders en gezinnen met kinderen**

Opgroeien in armoede heeft een leven lang impact en zet kinderen al vroeg op achterstand. Armoede en werkloosheid werken vaak door in volgende generaties. We richten ons op huishoudens met kinderen, zodat deze kinderen betere kansen krijgen om hun talenten te ontplooiën en zich te ontwikkelen. We helpen ouders om financieel zelfstandig te worden of een hoger inkomen te krijgen door hen te begeleiden naar werk. De combinatie van het zorgen voor kinderen en een route naar duurzaam betaald werk staat centraal in onze aanpak. We passen waar nodig de omstandigheden bij de werkgever en thuis aan om de volgende stap richting werk mogelijk te maken. We stimuleren parttime werk bij deze groep, zodat de aansluiting bij de arbeidsmarkt behouden blijft.

- **Inwoners met een structurele arbeidsbeperking (indicatie banenafpraak, beschut werk of Wsw-indicatie)**

Voor werkzoekenden met een structurele arbeidsbeperking gelden aanvullende wet- en regelgeving en bestaan specifieke instrumenten. Zij maken deel uit van de doelgroep Banenafpraak. Het doel is dat deze groep vaker een baan bij een 'gewone' werkgever krijgt. We zetten ons in om de door de Rijksoverheid opgelegde aantallen voor beschut werk te realiseren. We willen de beschikbare instrumenten beter benutten om deze groep aan het werk te krijgen. Praktijkleren kan hierbij helpen, omdat veel inwoners uit deze groep geen startkwalificatie hebben. Ook willen we een deel van deze groep een 2-jarig dienstverband aanbieden bij een sociaal ontwikkelbedrijf. Met als doel dat het sociaal ontwikkelbedrijf hen in 2 jaar tijd doorontwikkelt naar een zo regulier mogelijke baan buiten het sociaal ontwikkelbedrijf.

Flexibele dienstverlening binnen een lerende organisatie

De genoemde focus doelgroepen zijn niet statisch. Aan de hand van data-analyses en maatschappelijke ontwikkelingen willen we onze dienstverlening snel kunnen aanpassen en onze focus indien nodig kunnen verleggen. Dit deden we bijvoorbeeld toen we snel en efficiënt de opvang en eerste levensbehoeften voor gevluchte Oekraïners regelden. Hierdoor konden zij relatief snel aan het werk.

De klantmanagers zijn allround inzetbaar en hebben een plus in hun takenpakket voor speciale doelgroepen zoals statushouders, jongeren en de inwoners die onder de banenafpraak vallen.

We zorgen dat klantmanagers voldoende uitgerust zijn om doelgroepen goed te begeleiden, flexibel kunnen inspelen op een veranderend klantenbestand en nieuwe wetgeving kunnen integreren in hun werkwijze. We faciliteren bijscholing, gerichte trainingen, kennisdeling met andere gemeenten en gesprekken met ervaringsdeskundigen.

Om de klantmanagers te faciliteren, maken we gebruik van de door VNG ontwikkelde EVA-tool. Dit is een digitaal productenboek waarin we alle trajecten en activiteiten opnemen die we tot onze beschikking hebben. Met de EVA-tool kan de klantmanager de juiste match maken tussen de inwoner en een passend ontwikkelaanbod.



Om inwoners met complexe problematieken goed te kunnen begeleiden, werken we integraal samen binnen het sociaal domein. We schakelen waar nodig met collega's van Jeugd of WMO, vullen elkaars dienstverlening aan en vermijden dubbel werk.

Ook onderhouden we goede contacten met onze netwerkpartners en zijn we goed op de hoogte van elkaars dienstverlening. We verwijzen inwoners naar de juiste instanties voor aanvullende hulp. Met het jongerenwerk van Samens hebben we bijvoorbeeld als een periodiek overleg ingesteld.

Gerichte inzet van activiteiten

Bij het goed in beeld hebben van de inwoners en het flexibel inspelen op maatschappelijke en economische ontwikkelingen, past een flexibel en divers instrumentarium aan activiteiten. We zetten onder andere in op de volgende activiteiten:

- **Werkfittrajecten**

We hebben afspraken gemaakt met sociale partners over het aanbieden van werkfit-trajecten voor inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Bij deze trajecten worden zij begeleid op gebieden zoals reizen naar werk, op tijd komen, representativiteit, samenwerken, opdrachten uitvoeren en sollicitatie vaardigheden. Na het doorlopen van een werkfit-traject kan een inwoner een volgende stap op de participatieladder zetten.

- **Meer inzet op LKS, jobcoaching en de praktijkroute**

Een aanbeveling uit het Rekenkameronderzoek is om meer in te zetten op werkplekken met loonkostensubsidie. Door vaker gebruik te maken van de praktijkroute willen we de doelgroep voor de structurele loonkostensubsidie vergroten. We willen ook meer tijdelijke loonkostensubsidie inzetten voor inwoners uit onze focusdoelgroepen. Ook willen we voor inwoners uit onze focusdoelgroepen meer gebruik maken van de inzet van tijdelijke loonkostensubsidie.

- **Inzet op Nederlandse taal**

Taalonderwijs is een verplicht onderdeel van inburgering. We merken in de praktijk dat bij inwoners die al langere tijd in Nederland zijn en nog geen werk hebben of niet participeren, de beheersing van de Nederlandse taal snel achteruitgaat. Dit is niet wenselijk, omdat goede taalbeheersing een belangrijke factor is om aan het werk te kunnen gaan. We willen de komende jaren voorzien in extra taalonder-

steuning voor deze groep inwoners en hen hier actief in stimuleren. Dit kan door een combinatie van extra taalinzet op een werkervaringsplaats of binnen een baan, maar ook door de inzet van een taalmaatje. Het gericht inzetten van taalonderwijs vraagt om goed in kaart te brengen waar het hapert, zodat we daarna gerichte activiteiten kunnen inzetten. De klantmanagers die zich specifiek bezighouden met statushouders zullen hiermee aan de slag gaan.

- **Pilots**

Om flexibel in te spelen op wat nodig is om inwoners te ontwikkelen, starten we 2 keer per jaar pilots. Het werken met pilots geeft ons de ruimte om te onderzoeken of aanbieders en producten passend zijn voor onze inwoners. Als dat het geval is, kunnen we de pilots omzetten in een regulier aanbod.

Check-up gesprekken doelmatigheid

De klantmanagers werk kennen de inwoners uit hun caseload goed. Zij hebben zicht op welke trede van de participatieladder de inwoner zich bevindt. Zij weten, welke afspraken in het plan van aanpak staan om de voortgang van de inwoner te stimuleren, zodat werk of meedoen in de samenleving mogelijk wordt.

Voor inwoners waarbij werk (nog) niet aan de orde is, ligt het accent op een jaarlijks check-up gesprek. Tijdens dit gesprek bespreken we hoe het met de inwoner gaat, of de inwoner voldoende op de hoogte is van armoederegelingen en of hij of zij bekend is met maatschappelijke voorzieningen. We bespreken ook of een volgende stap op de participatieladder mogelijk is. Waar nodig verwijzen we inwoners door naar onze partner- organisaties zoals de Voedselbank of activiteiten bij Samens. We ondersteunen de meest kwetsbare inwoners bij een zo menswaardig mogelijk bestaan.



Actielijn 4

Zorgen voor meer passend werk

De krapte op de arbeidsmarkt maakt het meer dan ooit noodzakelijk dat iedereen die kan werken, werkt. In de vorige actielijn bespraken we de voortgang van de inwoner: wat is er nodig om aansluiting bij de arbeidsmarkt te vinden, of mee te doen in de samenleving? Maar er is meer nodig. We hebben ook voldoende werkaanbod nodig, werkgevers die meedenken over een betere afstemming van vraag en aanbod en initiatieven van de Rijksoverheid die noodzakelijke hervormingen op de arbeidsmarkt stimuleren. Deze actielijn richt zich op deze aspecten.



De krapte op de arbeidsmarkt maakt het meer dan ooit noodzakelijk dat iedereen die kan werken, werkt. In de vorige actielijn bespraken we de voortgang van de inwoner: wat is er nodig om aansluiting bij de arbeidsmarkt te vinden, of mee te doen in de samenleving? Maar er is meer nodig. We hebben ook voldoende werkaanbod nodig, werkgevers die meedenken over een betere afstemming van vraag en aanbod en initiatieven van de Rijksoverheid die noodzakelijke hervormingen op de arbeidsmarkt stimuleren. Deze actielijn richt zich op deze aspecten.

Doelstellingen

Om meer inwoners aan het werk te krijgen en duurzaam uit te laten stromen, werken we samen met het team Economische Zaken, werkgevers, arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam en met collega gemeenten. We richten ons daarbij op zowel maatwerk als op branchegerichte trajecten.

Specifieke aandacht gaat uit naar:

- ✓ De doorontwikkeling van Social Return On Investment (SROI) waardoor er een groter rendement gerealiseerd wordt. We opteren voor 30% groei in de komende 6 jaar;
- ✓ Een intensievere samenwerking met sociaal ontwikkelbedrijven (waaronder Kansis) op het gebied van ontwikkel- en werkfittrajecten;
- ✓ Een intensievere samenwerking met de arbeidsmarktregio Groot Amsterdam, waardoor er de komende 6 jaar minimaal vijftig inwoners bemiddeld worden.

Om deze doelstellingen te realiseren gaan we aan de slag met de volgende activiteiten:

1. Verstevenigen van de inzet van accountmanagement
2. Inzet op SROI
3. Intensiveren samenwerking met de Arbeidsmarktregio
4. Visie op de samenwerking met één of meer een sociaal ontwikkelbedrijven
5. Gerichte aandacht voor kraptesectoren

Verstevigen van de inzet van accountmanagement

Binnen het team Toegang Participatie en Sociale Zaken zijn 3 accountmanagers actief. 2 richten zich op de lokale arbeidsmarkt en 1 vervult een regionaal verbindende rol.

Werk staat centraal tijdens de intake. Daarom werken de accountmanagers nauw samen met de klantmanagers en nemen standaard deel aan intakegesprekken. Zo worden inwoners die kunnen werken, snel naar een geschikte werkplek begeleid.

De accountmanagers gaan zich de komende jaren steviger positioneren binnen de arbeidsmarktregio, zodat:

- ✓ Vraag en aanbod beter op elkaar aansluiten en we onze behoeften goed kenbaar kunnen maken binnen de regio;
- ✓ We meer gebruik gaan maken van het dienstenaanbod van de arbeidsmarktregio voor onze inwoners en werkgevers, of delen daarvan kunnen integreren in onze eigen gemeente;
- ✓ We via regionale samenwerkingen meer schaalgrootte creëren, waardoor we meer branchegerichte trajecten kunnen starten. Hiermee willen we grotere groepen inwoners van een aanbod kunnen voorzien.

In de interne samenwerking met team Economische Zaken kijken we hoe we nog meer gezamenlijk op kunnen trekken als het gaat om het bereiken van werkgevers. Met hen willen we het gesprek aangaan over de uitdagingen van de huidige arbeidsmarkt en het realiseren van baankansen voor de inwoners die een uitkering hebben. We willen dat werkgevers en branches actief met ons meedenken, zodat we tot gezamenlijke initiatieven komen om meer inwoners duurzaam aan het werk te krijgen.

We organiseren daarnaast jaarlijks tenminste drie banenmarkten.



Inzet op SROI

Voor een succesvolle inzet van SROI is een goede samenwerking tussen gemeente, het onderwijs en de werkgevers essentieel. Het doel is SROI actief in te zetten om inwoners duurzaam uit te laten stromen naar de arbeidsmarkt. Dit vraagt om een actieve rol van de gemeente, de werkgevers, de ondernemersverenigingen en het team Inkoop.

Hoewel SROI al onderdeel uitmaakt van ons inkoop-en aanbestedingsbeleid, benutten we deze mogelijkheid nog niet volledig. Om dit te verbeteren, ontwikkelen we een werkproces en handleiding voor SROI. Dit zorgt ervoor dat alle betrokkenen duidelijk weten wat er van hen wordt verwacht en hoe ze de SROI-verplichtingen kunnen vervullen.

Bij aanbestedingen, inkoop en contracten vervult het team Inkoop een centrale rol. Het doel is om zoveel mogelijk bedrijven te betrekken die een SROI-verplichting aangaan met de gemeente. Voor bedrijven betekent dit dat ze een licentie krijgen als 'Maatschappelijk Verantwoord Ondernemer' (MVO), terwijl de gemeente kan

profiteren van extra mogelijkheden om inwoners met een bijstandsuitkering te plaatsen in een (betaalde)werkplek. Tot slot zal onderwijs, coaching on the job en ondersteuning van de ondernemer een belangrijke plaats moeten innemen wil het voor alle betrokkenen een succes worden.

Intensiveren samenwerking arbeidsmarktregio

Gemeente De Ronde Venen is aangesloten bij de arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam. Van oorsprong was regionale samenwerking vooral gericht op de realisatie van de doelstellingen uit de Banenafpraak. Sinds de coronacrisis ontvangt de regio steeds vaker geld van de Rijksoverheid om projecten en regelingen te realiseren. Ook nieuwe wetgeving, zoals de wet van school naar duurzaam werk, vereist intensieve samenwerking tussen partijen binnen de Arbeidsmarktregio. Per 1 januari 2026 richten we in elke Arbeidsmarktregio 1 Werkcentrum op als centrale toegang voor zowel werkgevers als werkzoekenden.

Als middelgrote gemeente is het zoeken naar een effectieve aansluiting die voldoet aan wat wij lokaal nodig hebben. Dit heeft te maken met geografische bereikbaarheid, een verschil in lokale focus (de grootstedelijke problematiek van Amsterdam is van een andere orde dan die van De Ronde Venen) en met beperkte ambtelijke capaciteit. We zijn in gesprek met de arbeidsmarktregio om te ontdekken hoe we beter kunnen aansluiten op een manier die past bij onze behoeften als middelgrote gemeenten. We willen dat onze inspanningen leiden tot een groter gebruik van het activiteiten-aanbod, trajecten en expertise vanuit Groot-Amsterdam. We onderzoeken ook of het meer gezamenlijk optrekken met gemeenten Amstelveen, Uithoorn en Aalsmeer (satelliet Amstel en Venen) kan bijdragen aan een beter bereik van het aanbod vanuit de arbeidsmarktregio.



Visie samenwerking sociaal ontwikkelbedrijf

Veel inwoners die gebruik maken van voorzieningen uit de Participatiewet zijn nog niet klaar voor een betaalde baan. Daarom is het voor de gemeente belangrijk om samen te werken met een partnerorganisatie die hen helpt om ‘werkfit’ te worden. We hebben al werkfit-trajecten lopen bij onder andere Kansis, de Kringkoop, AM-match en Utrechtse Werkbedrijven.

Uit onderzoek in opdracht van het Rijk blijkt dat de infrastructuur van een sociaal ontwikkelbedrijf een belangrijke rol speelt in de ontwikkeling van inwoners. We ontwikkelen een visie voor een intensievere samenwerking met één of meerdere sociaal ontwikkelbedrijven.

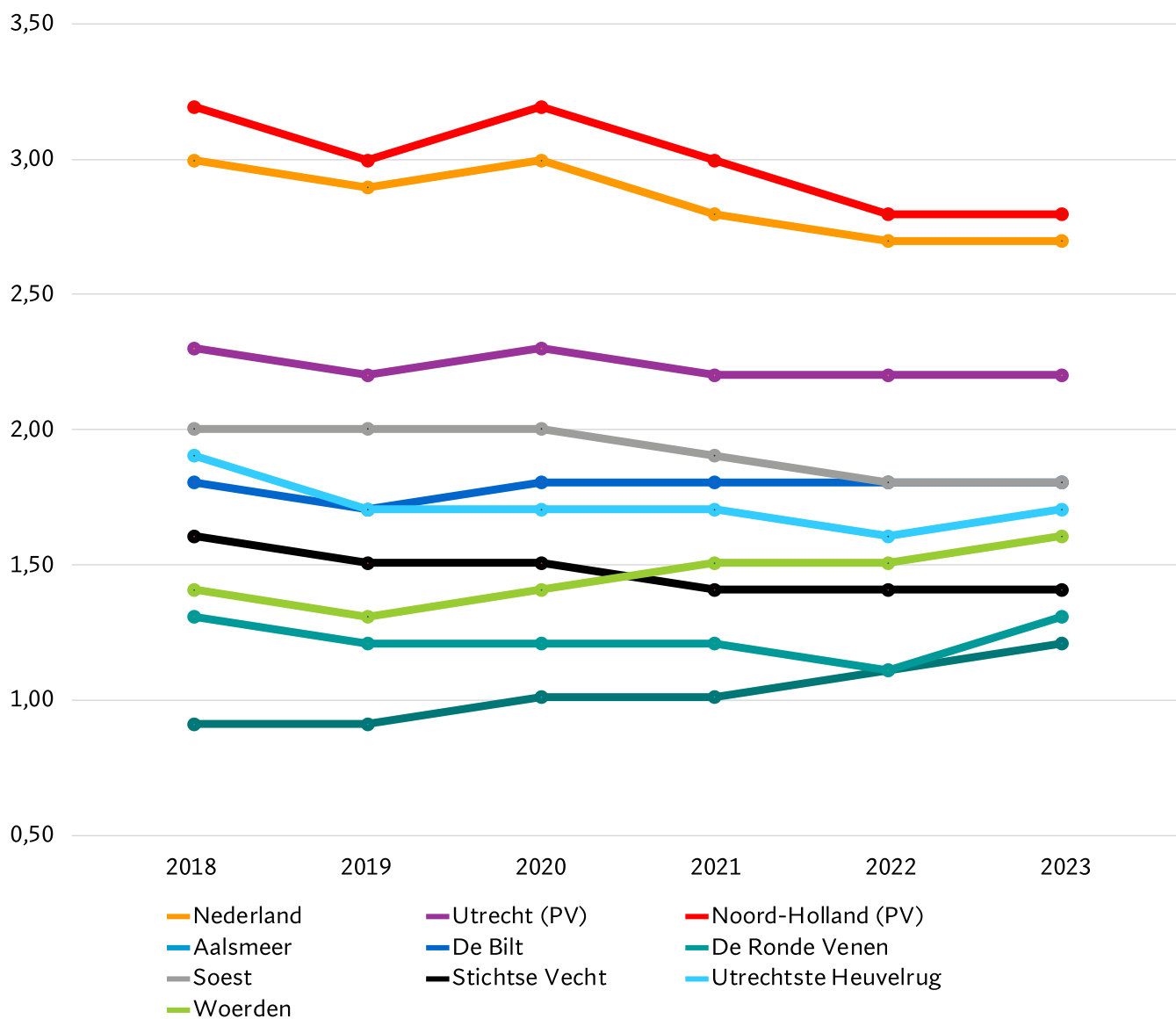
Gerichte aandacht voor kraptesectoren

Binnen onze werkgeversdienstverlening hebben we gerichte aandacht voor de kraptesectoren. Dit zijn onder andere de bouw/techniek, de zorg, de logistiek en de detailhandel. Bron: Kansrijke beroepen-UWV 2024. Onze doelstelling is om jaarlijks minimaal één ontwikkel/opleidingstraject op te zetten in een kraptesector. Dit doen we in samenwerking met werkgevers die inwoners met een uitkering een kans willen bieden.

5. Bijlagen

Bijlage 1: Bestandsanalyse

Figuur 4: Ontwikkeling van Bijstandsdichtheid* per regio (2018-2023).



Bron: CBS

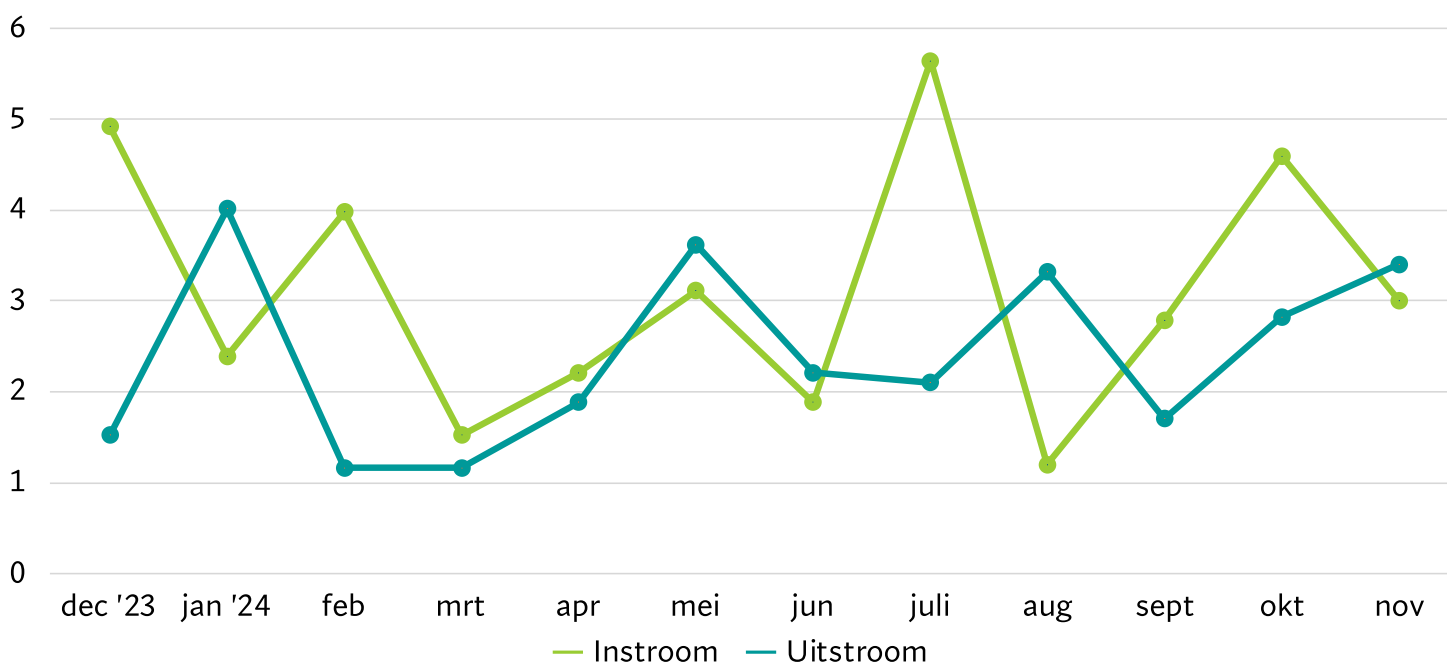
*Bijstandsdichtheid (= aantal uitkeringen als percentage van het aantal inwoners in de leeftijd van 15-70 jaar).

Figuur 5: Ontwikkeling van het BUIG-saldo in de afgelopen jaren.*

Begroting	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Aalsmeer	852.259	555.029	681.544	378.062	50.629	50.113
De Bilt	-455.515	164.774	922.594	704.895	201.364	871
De Ronde Venen	581.867	1.156.816	1.101.423	1.247.286	994.585	780.219
Soest	946.486	759.245	1.700.929	1.455.583	858.676	622.735
Stichtse Vecht	-125.299	418.330	629.723	474.806	-406.701	-182.387
Utrechtste Heuvelrug	-1.176.567	-1.211.091	-614.439	-276.082	79.158	-78.487
Woerden	1.037.990	743.371	1.474.525	288.863	-939.935	-1.031.983

Bron: CBS

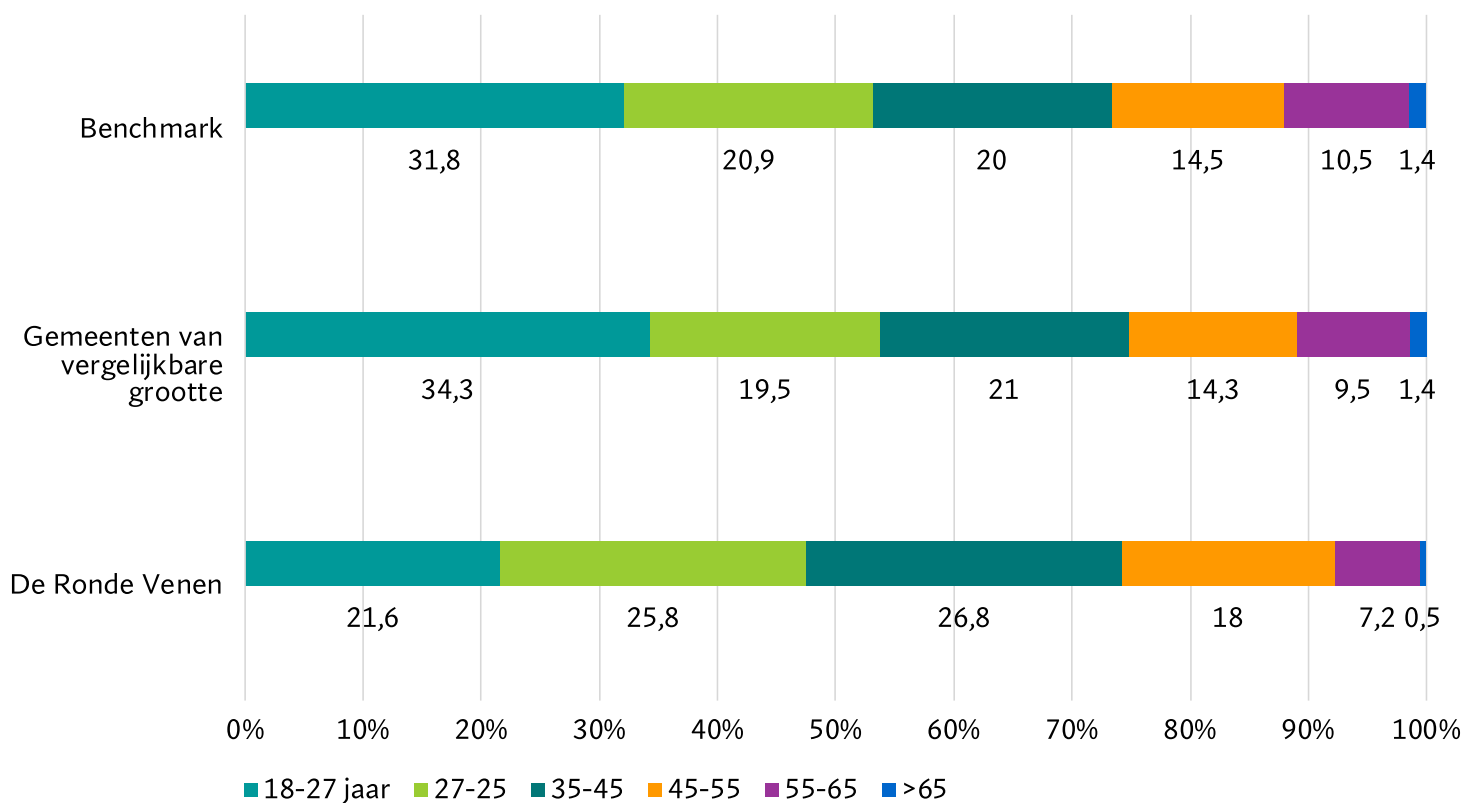
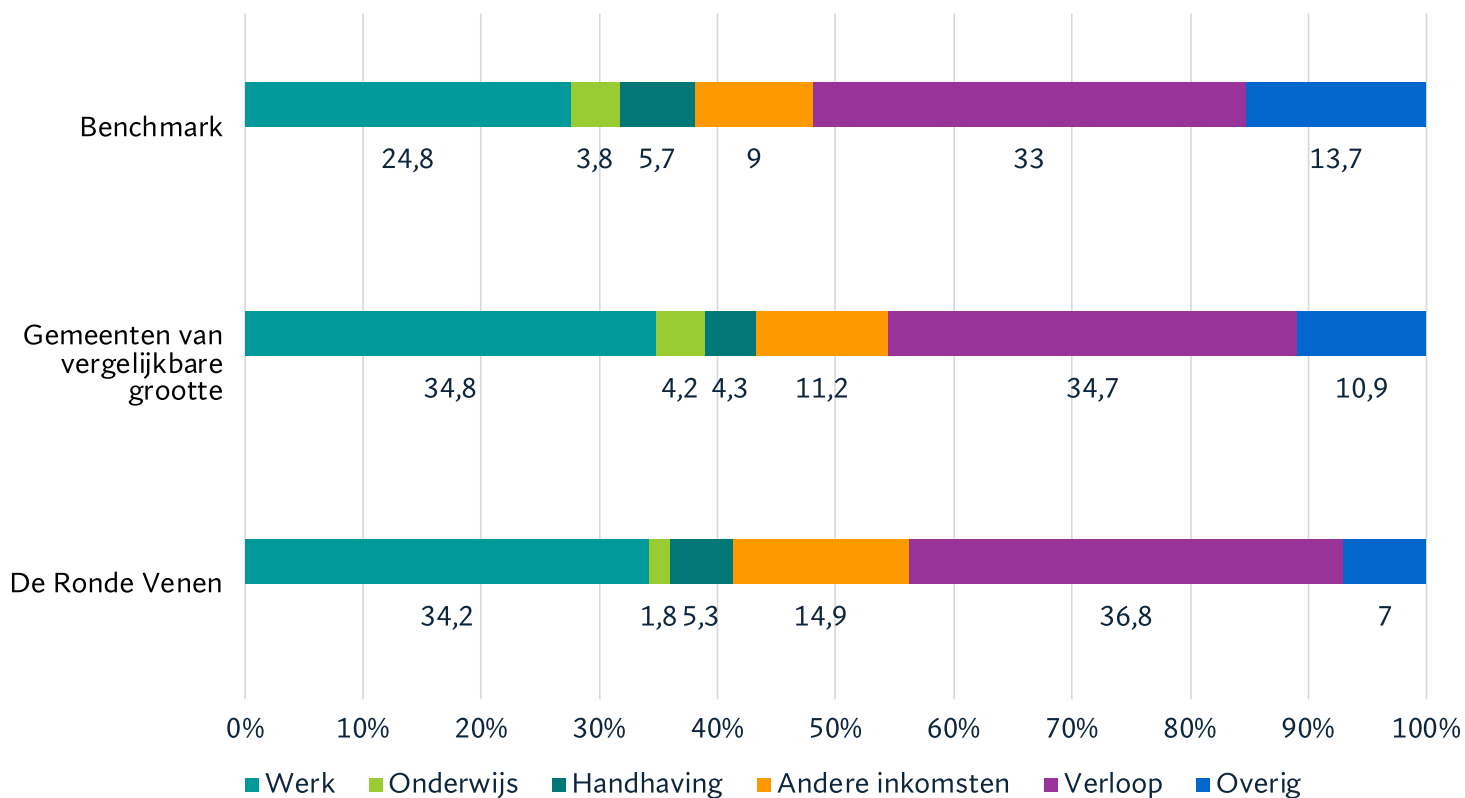
*BUIG-saldo= Rijks budget voor uitkeringen en loonkostensubsidies. Een positief saldo betekent dat een gemeente haar bijstandsuitgaven goed beheerst.

Figuur 6: Gemiddelde maandelijks in-en uitstroompercentage voor De Ronde Venen (nov '23-okt'24).

Bron: Divosa Benchmark W&I.

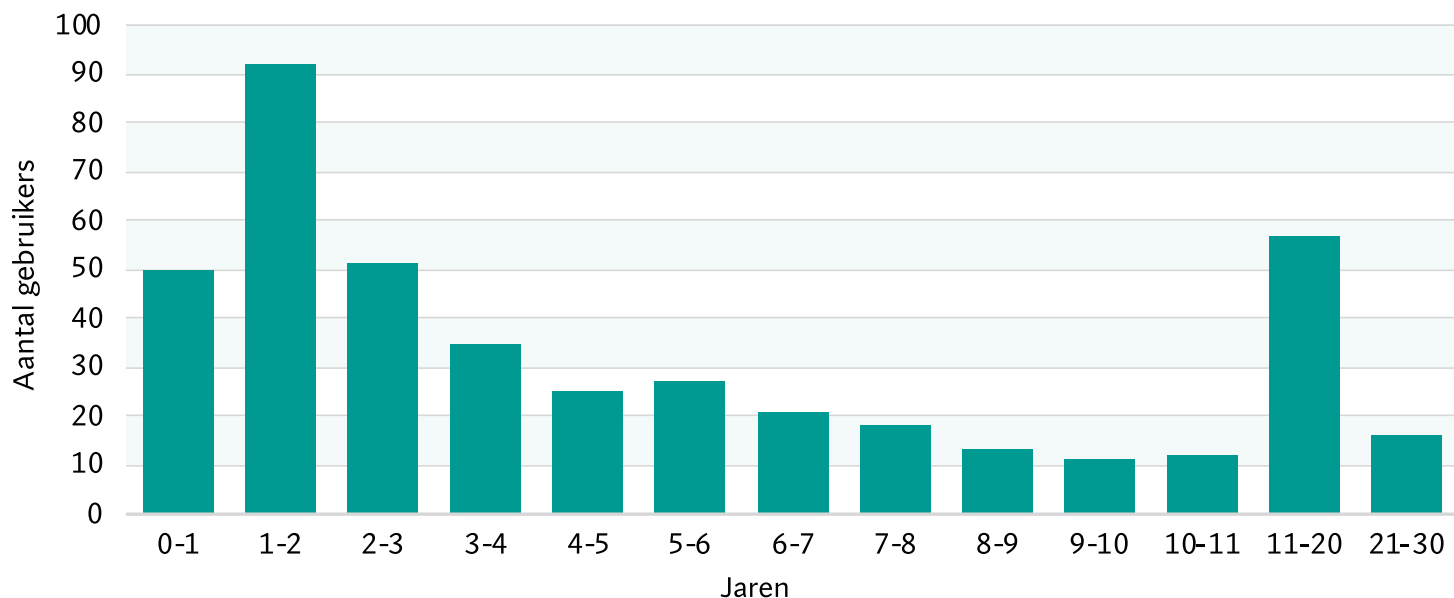
Figuur 7: Gemiddeld percentage instroom per leeftijdsklasse

(elk percentage geeft het gemiddelde van de afgelopen 12 maanden weer)

**Figuur 8:** Redenen beëindiging uitkering naar verblijfsduur in de afgelopen 12 maanden (nov '23 - nov '24).

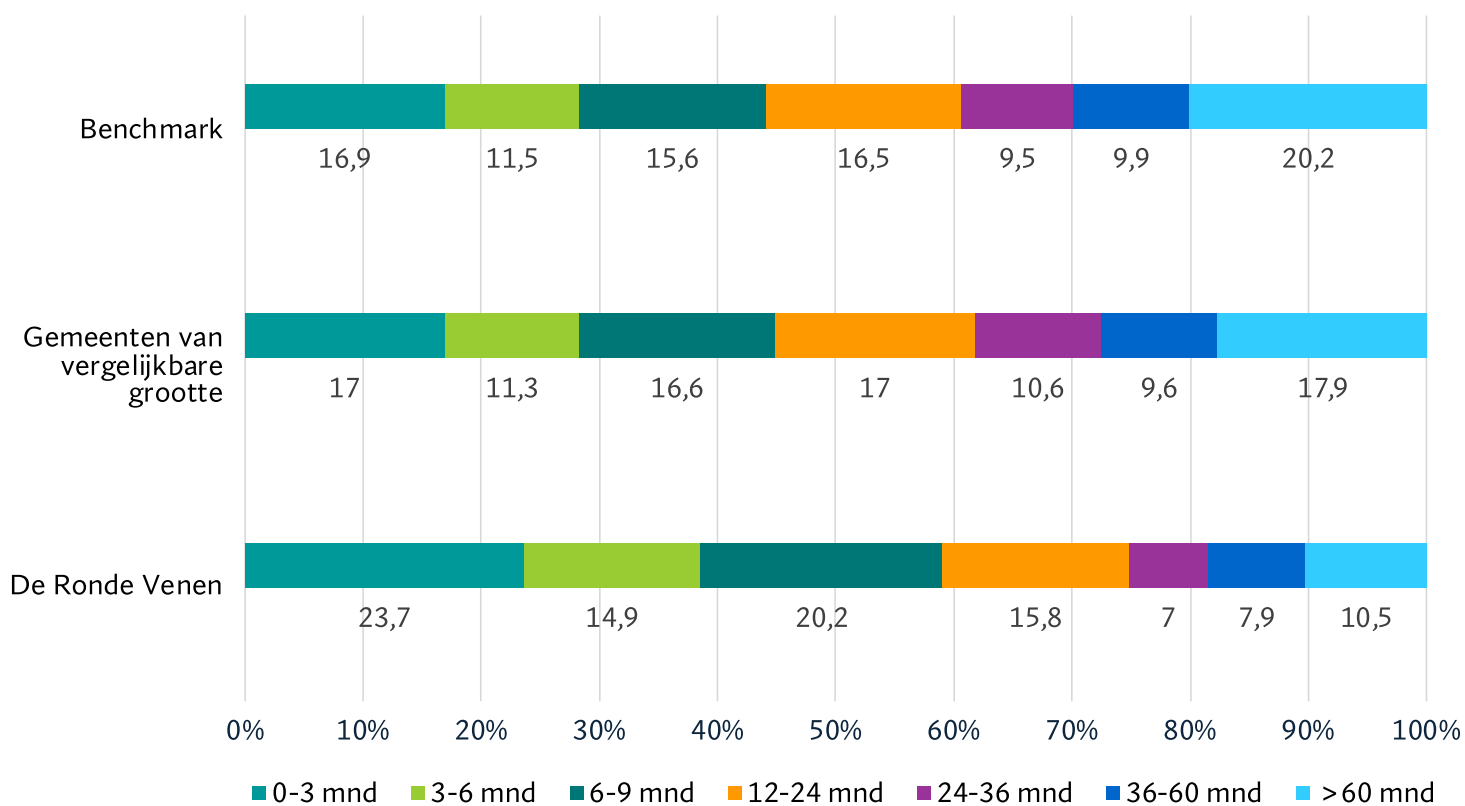
Bron: Divosa Benchmark W&I.

Figuur 9: Duur actieve uitkering in jaren (peildatum 6 dec '24).



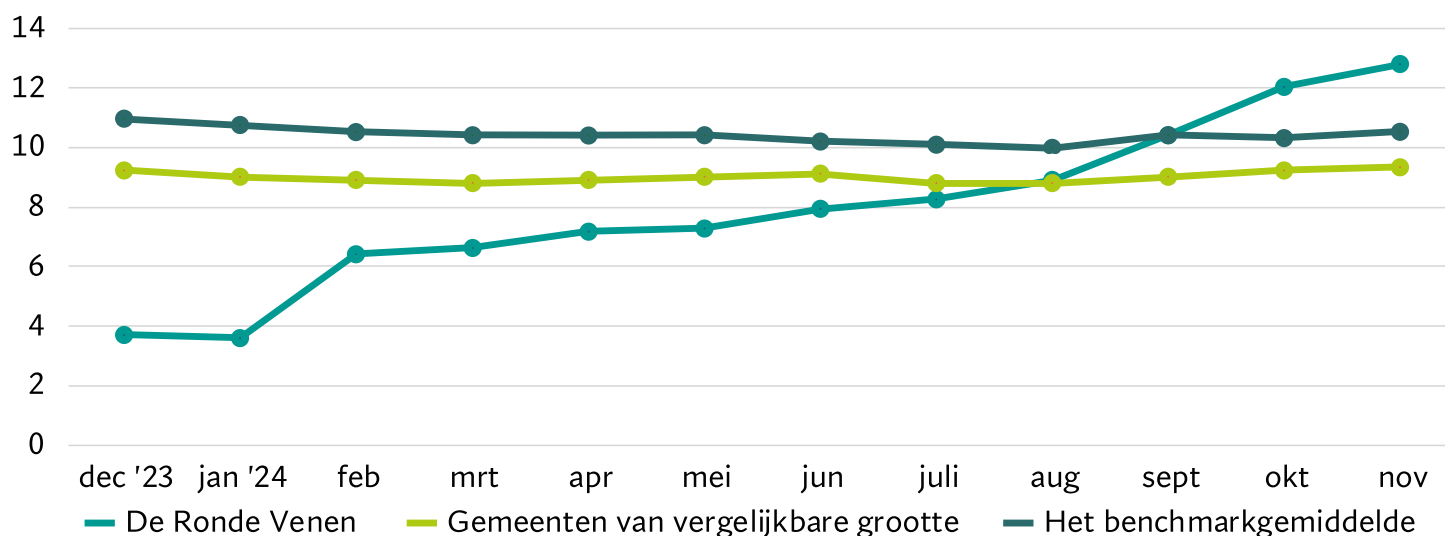
Bron: BI-tool.

Figuur 10: Beëindiging uitkering naar verblijfsduur in de afgelopen 12 maanden (nov '23 - nov '24).



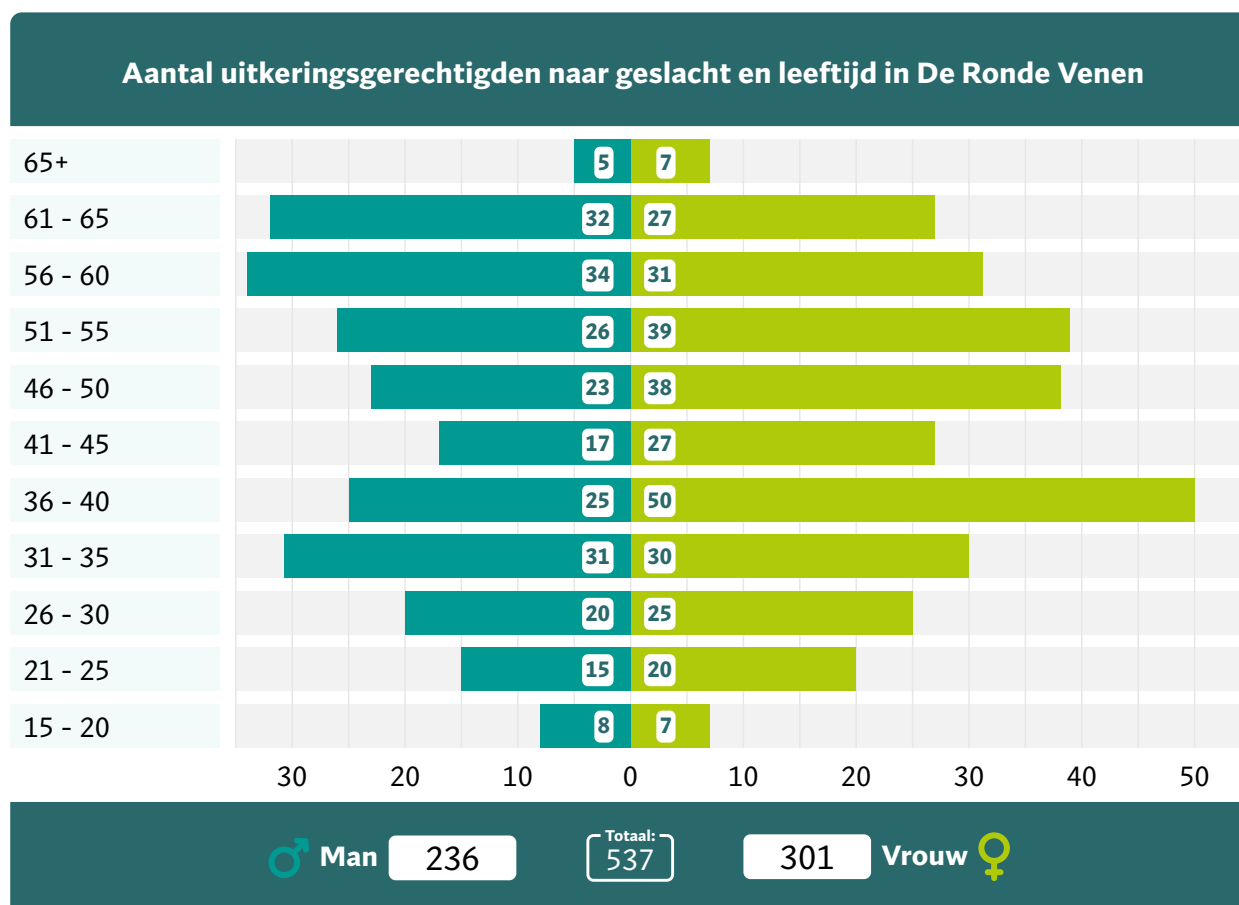
Bron: Divosa Benchmark W&I.

Figuur 11: Percentage herinstroom binnen 12 maanden na eerdere uitstroom gedurende de afgelopen 12 maanden (nov '23 - nov '24).



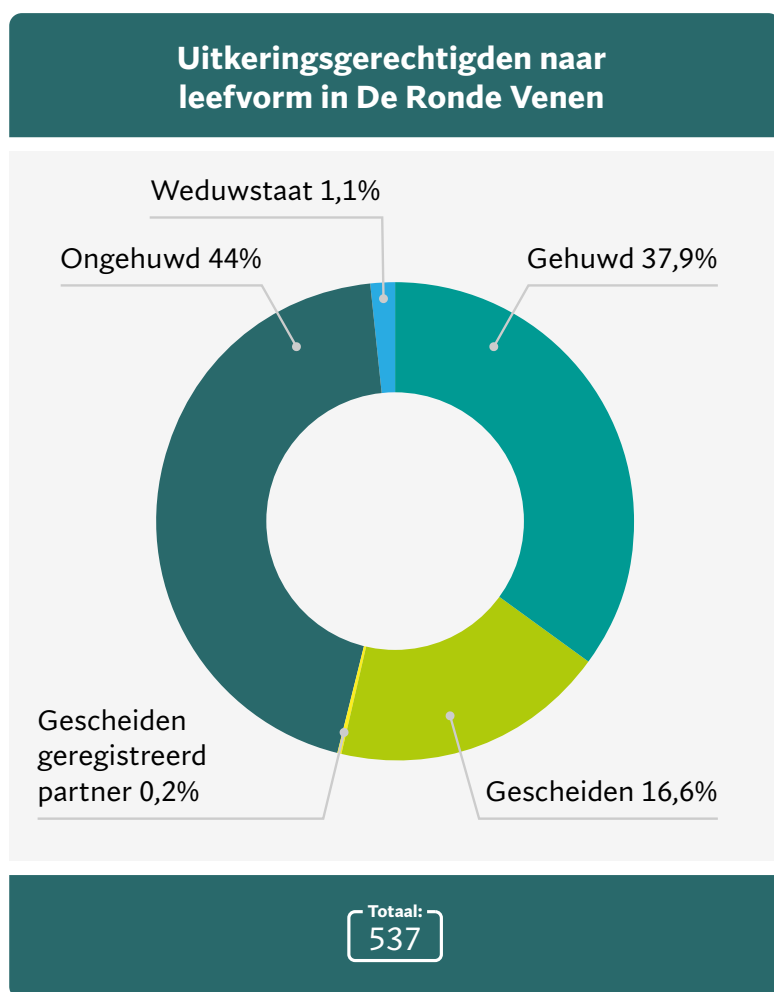
Bron: Divosa Benchmark W&I.

Figuur 12: Aantal uitkeringsgerechtigden* op 6-12-2024 naar geslacht en leeftijd in De Ronde Venen (*Participatiewet-, IOAW- of IOAZ-uitkering).



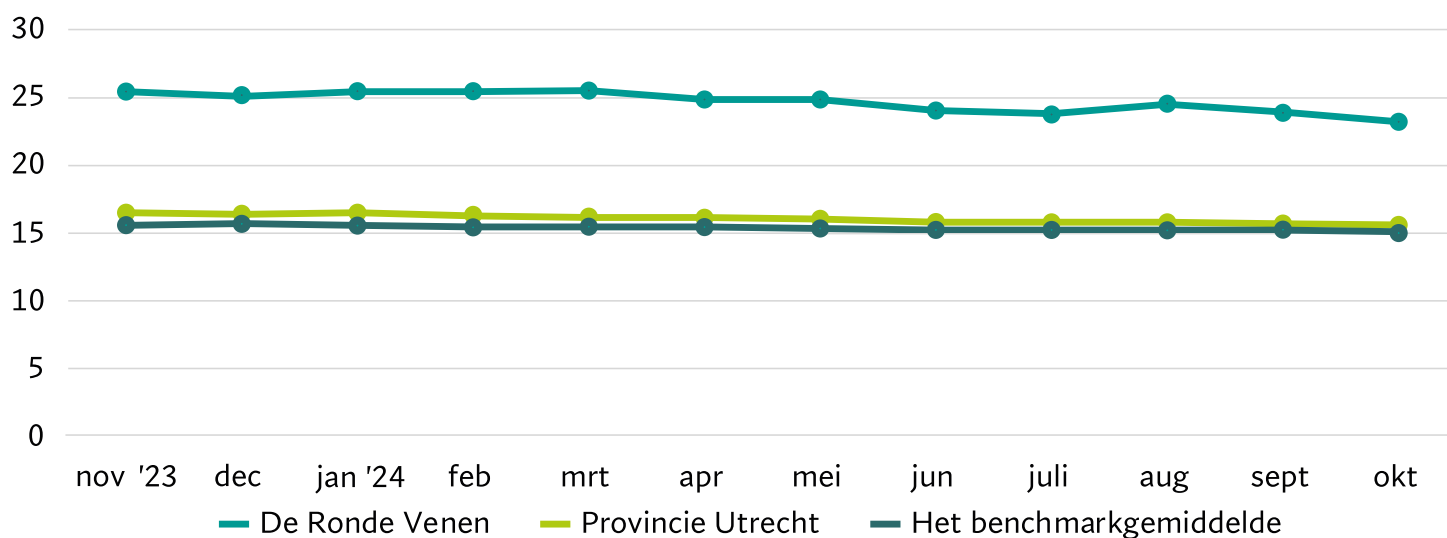
Bron: BI-tool.

Figuur 13: Gebruikers Bijstand op 6-12-2024 naar leefvorm.



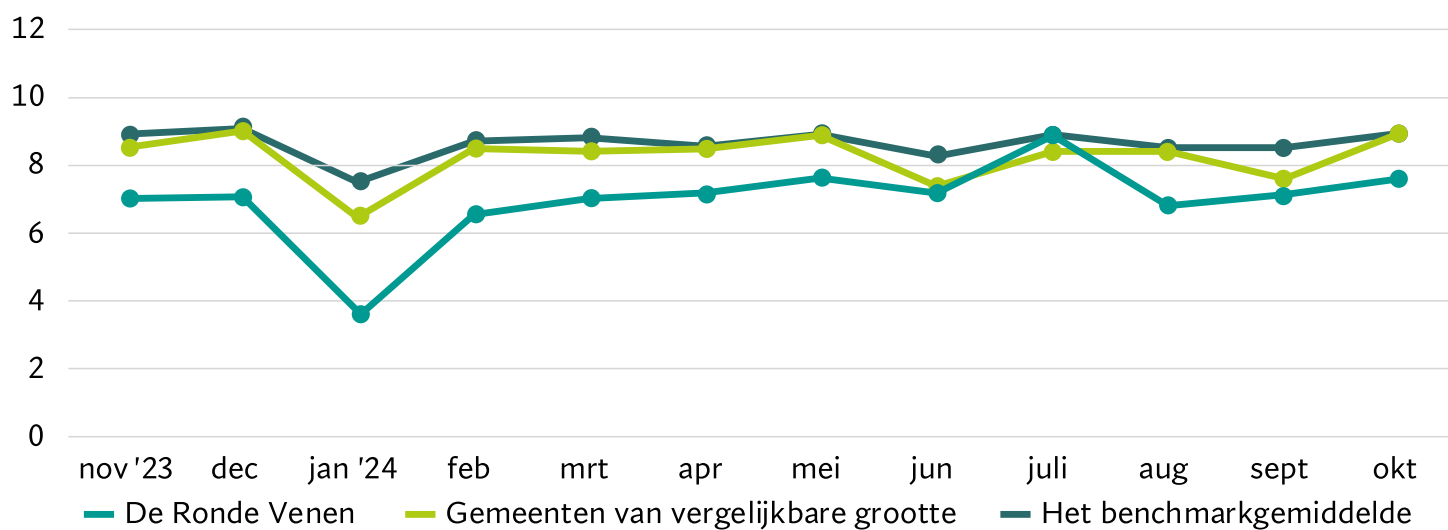
Bron: BI-tool.

Figuur 14: Percentage algemene bijstand naar leefvorm: 'alleenstaande ouder' (nov '23-okt '24).



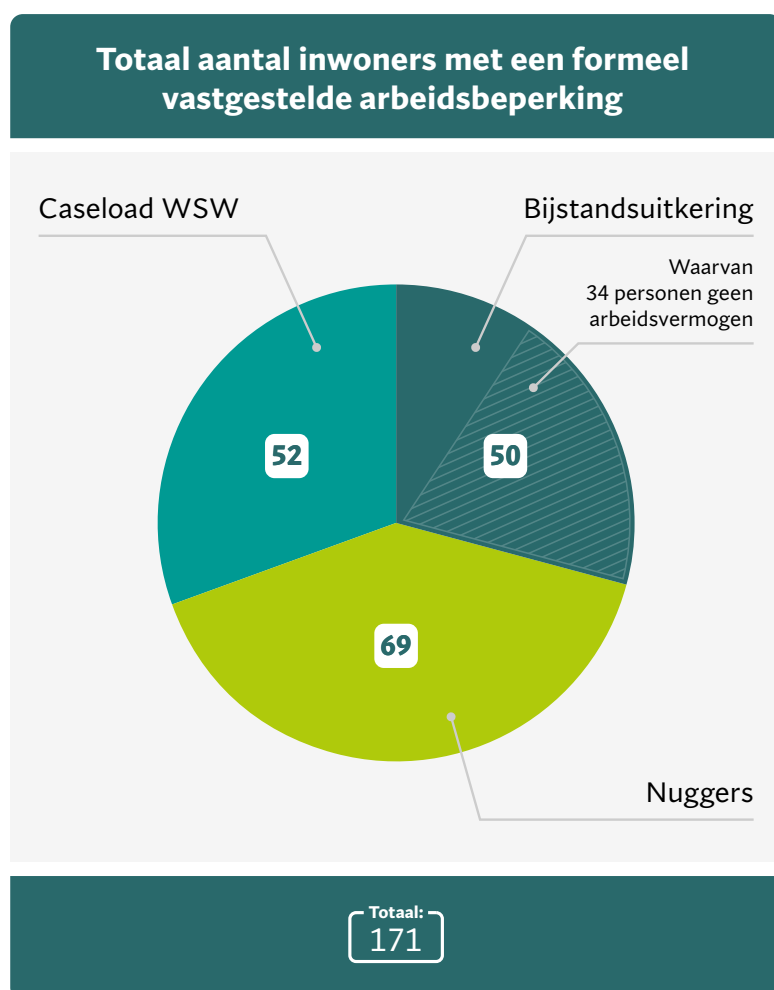
Bron: Divosa Benchmark W&I.

Figuur 15: Percentage inwoners dat parttime werkt, gemeten over de afgelopen 12 maanden (nov '23-okt '24).



Bron: Divosa Benchmark W&I.

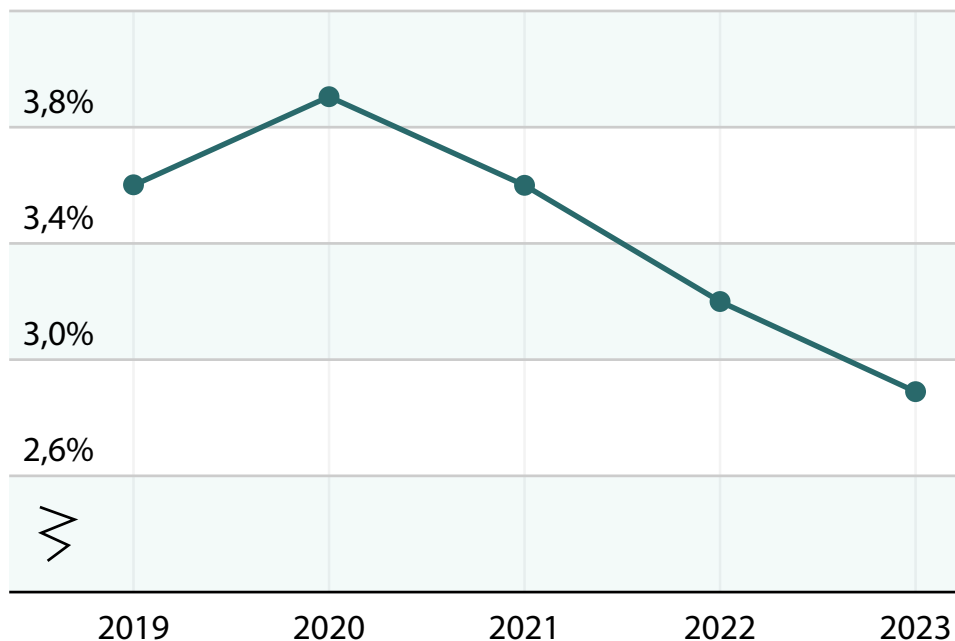
Figuur 16: Totaal aantal inwoners met een formeel vastgestelde arbeidsbeperking (Banenafpraak, Wsw of Beschut Werk) (peildatum 6-12-2024).



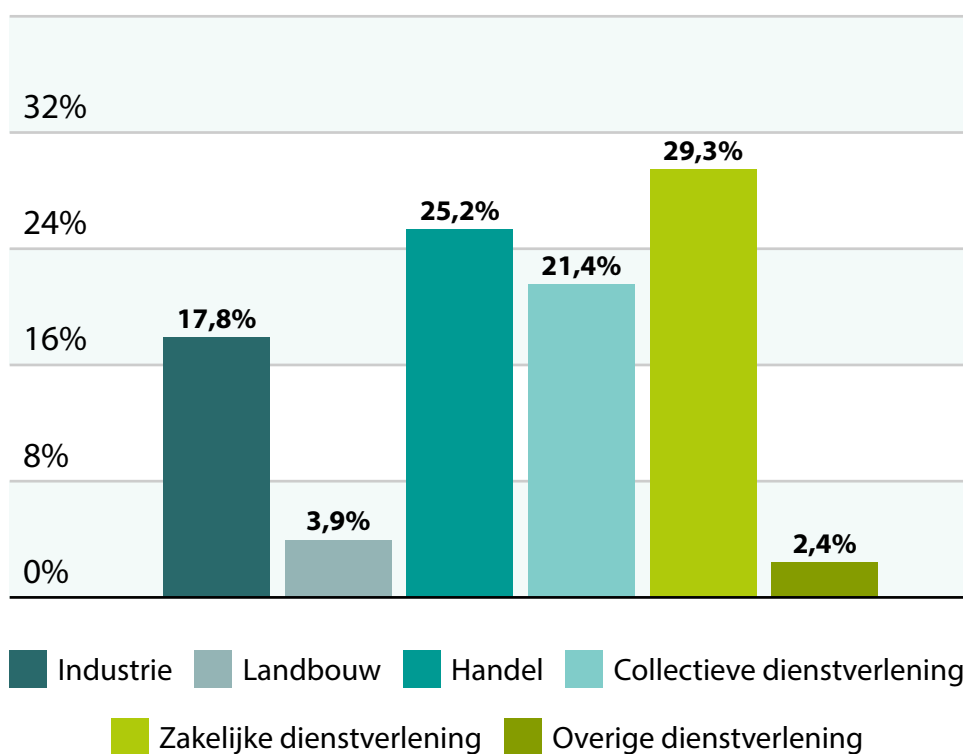
Bron: BI-tool.

Bijlage 2: Arbeidsmarktanalyse

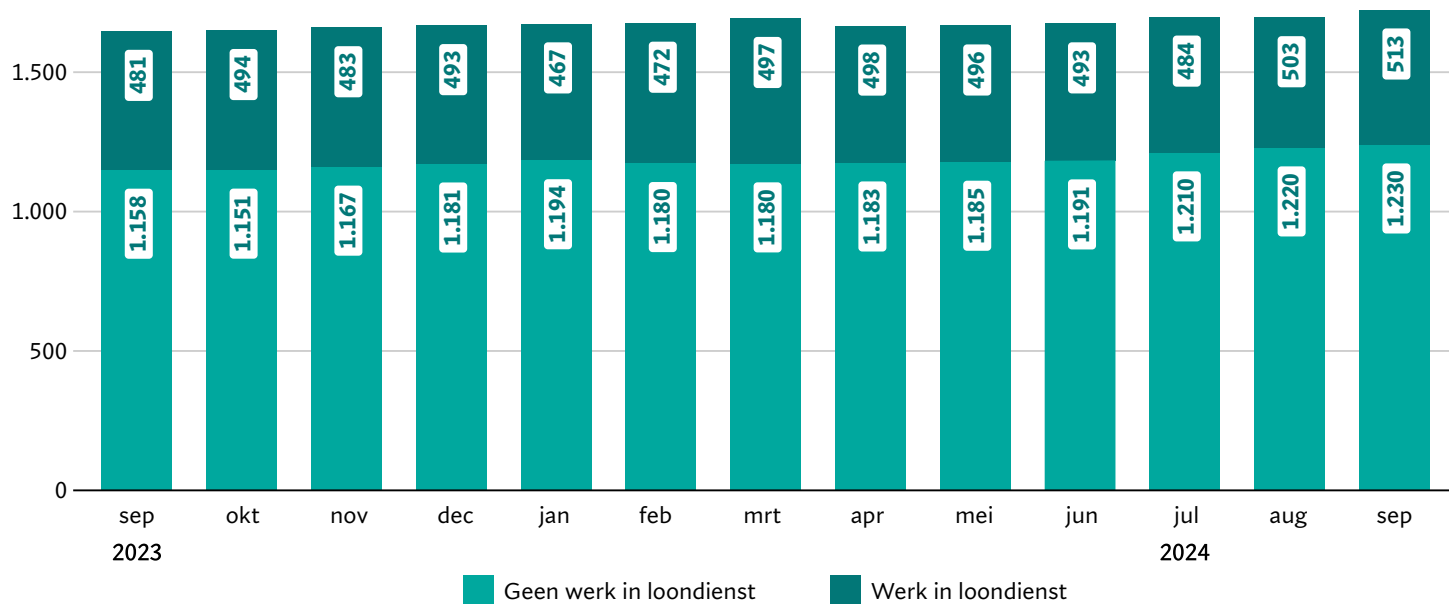
Figuur 17: De werkloze beroepsbevolking als percentage van de (werkzame en werkloze) beroepsbevolking in De Ronde Venen (2019-2023).



Figuur 18: Het aandeel banen per sector binnen De Ronde Venen (2023).



Figuur 19: Aantal geregistreerd werkzoekenden uit De Ronde Venen op Werk.nl. (sept '23-sept '24). Donkergroen: mensen in loondienst op zoek naar een andere baan. Lichtgroen: werkzoekenden die op dit moment niet werkzaam zijn in loondienst.



Bron: www.werk.nl (UWV).

Bijlage 3: Compact overzicht doelstellingen en activiteiten

Ambitie

We willen een gemeente zijn waar iedereen die kan werken werkt en daarmee financieel zelfstandig is. Als dat niet kan, moet een inwoner de kans krijgen om zich te ontwikkelen richting de arbeidsmarkt. De gemeente ondersteunt hierbij en samen wordt gezocht naar een ontwikkelroute die past bij de mogelijkheden van de inwoner. Vrijwilligerswerk of werkervaringsplaatsen zien we als passende (tussen)stappen in het traject van een inwoner.

Algemene doelstellingen

- ✓ 65% van de inwoners met een bijstandsuitkering zet de komende 4 jaar positieve stap(pen) op de participatieladder. Voor uitleg over de participatieladder zie hoofdstuk 1, paragraaf 'indeling op de participatieladder'.
- ✓ We willen de gemiddelde verblijfsduur in de uitkering verkorten. Op 1-1-2024 is de gemiddelde verblijfsduur in de uitkering 62 maanden. Voor gemeenten van vergelijkbare grootte is dit 68 maanden (Bron: Divosa Benchmark Werk en Inkomen). We willen de gemiddelde verblijfsduur eind 2030 verlaagd hebben met 10% naar 56 maanden.
- ✓ De uitstroom naar betaald werk jaarlijks met tenminste 5% verhogen.

Focus dienstverlening

Onze focus bestaat uit 3 pijlers:

1. We zetten in op inwoners die een reële kans maken om met een korter of langer traject uit te stromen naar betaald werk.
2. We kiezen voor doelgroepen waar we het meeste verschil kunnen maken. Mede naar aanleiding van de aanbevelingen uit het Rekenkameronderzoek en op basis van een bestandsanalyse zijn dat: alleenstaande ouders, mensen tussen de 45-55 jaar, werkzoekenden met een structurele arbeidsbeperking, statushouders en kwetsbare jongeren.
3. Niet voor iedereen is (betaald) werk mogelijk. We zien binnen de Participatiewet een toenemende groep mensen met complexe problemen en mentale of fysieke gezondheidsklachten. Daar waar werk (nog) niet aan de orde is, blijven we oog houden voor een menswaardig bestaan.

Actielijnen

Actielijn 1: Beheersen instroom en verhogen duurzame uitstroom

Doelstelling

Onze doelstelling is om het percentage bijstandsuitkeringen niet verder te laten stijgen en waar mogelijk juist te verlagen. We verhogen de uitstroom naar betaald werk jaarlijks met tenminste 5%.

Activiteiten:

- A.** Beheersen van instroom in de bijstand;
- B.** Tijdens de intake zijn de mogelijkheden naar werk leidend;
- C.** Inzetten op duurzaam werk om her-instroom te voorkomen;
- D.** Het bieden van nazorg.

Actielijn 2: Inzetten op een rechtmatige inkomensvoorziening

Doelstelling

We voeren jaarlijks heronderzoeken uit om onrechtmatige verstrekkingen van bijstandsuitkeringen te voorkomen. We monitoren het aantal gevallen van onrechtmatige verstrekking en streven ernaar dit aantal zo laag mogelijk te houden. Heronderzoeken dragen bij aan dit doel. De komende 6 jaar werken we toe naar een 100% dekking van het aantal heronderzoeken.

Activiteiten:

- A.** Toegankelijke dienstverlening
- B.** Actief informeren over rechten en plichten
- C.** Heronderzoeken en handhaving

Actielijn 3: De ontwikkeling van inwoners bevorderen

Doelstelling

We willen dat inwoners zich ontwikkelen zodat betaald werk of andere vormen van deelname in de samenleving haalbaar worden. We meten de voortgang door te kijken naar stappen die inwoners zetten op de participatieladder. Onze doelstelling is dat in de komende 6 jaar 65% van de inwoners minimaal één stap stijgt op de participatieladder. Als 0-punt hanteren we de indeling op de participatieladder op 1 juni 2024.

Activiteiten:

- A.** Ken je inwoner
- B.** Specifieke ondersteuning aan doelgroepen
- C.** Flexibele dienstverlening binnen een lerende organisatie
- D.** Gerichte inzet van activiteiten
- E.** Check-up gesprek doelmatigheid

Actielijn 4: Zorgen voor meer passend werk

Doelstelling

Om meer inwoners aan het werk te krijgen en duurzaam uit te laten stromen, werken we samen met het team Economische Zaken, werkgevers, arbeidsmarktregio Groot-Amsterdam en met collega gemeenten. We richten ons daarbij op zowel maatwerk als op branchegerichte trajecten.

We richten ons daarbij op:

- ✓ De doorontwikkeling van Social Return On Investment (SROI) waardoor er een groter rendement gerealiseerd wordt.
We opteren voor 30% groei in de komende 6 jaar;
- ✓ Een intensievere samenwerking met sociaal ontwikkelbedrijven (waaronder Kansis) op het gebied van ontwikkel-en werkfit trajecten en het in dienst nemen van inwoners met een arbeidsbeperking;
- ✓ Een intensievere samenwerking met de arbeidsmarktregio Groot Amsterdam, waardoor er de komende 6 jaar minimaal vijftig inwoners bemiddeld worden.

Activiteiten:

- A.** Versterken van de inzet van accountmanagement
- B.** Inzet op SROI
- C.** Intensiveren samenwerking met de Arbeidsmarktregio
- D.** Visie op de samenwerking met één of meerdere sociaal ontwikkelbedrijven
- E.** Gerichte aandacht voor kraptesectoren

Bijlage 4: Literatuurlijst

- BI-Tool. (z.d.).
- CBS Statline. (z.d.). <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/82015NED/table?ts=1722858510827>
- Civision SAM 24.3. De Ronde Venen.
- Dashboard - Werk en inkomen - Aa en Hunze. (z.d.-b). <https://www.waarstaatjegemeente.nl/mosaic/dashboard/werk-en-inkomen>
- Divosa Benchmark. (z.d.). https://divosa-benchmark.nl/secure/rapporten/?report_id=2070#!/
- Europese Rekenkamer. (2021). ESF-steun ter bestrijding van langdurige werkloosheid: maatregelen moeten doelgerichter, beter op maat gesneden en beter gemonitord worden.
- Gemeente De Ronde Venen. (2022). Coalitieakkoord 'In het hart 2022-2026'.
- Gemeente De Ronde Venen (2013). Economische Visie.
- Gemeente De Ronde Venen. (2021). Implementatieplan 'Participatiekoers Op Koers'.
- Gemeente De Ronde Venen. (2019). Participatiekoers 2019-2023.
- Martens, D., & Breukel, D. (2024). Provinciaal Arbeidsplaatsen Register (PAR) 2023. In Provincie Utrecht, I&O Research (report Nr. 2024/143). Provincie Utrecht. <https://www.provincie-utrecht.nl/sites/default/files/2024-07/PAR%20-%20Resultaten%20werkgelegenheidsonderzoek%202023.pdf>
- WERKbedrijf. (2023, 31 oktober). Regio in Beeld: krapte houdt aan in alle regio's. <https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/regio/regio-in-beeld-2023>.
- Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. (2020). Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht.

Colofon

Versie: Januari 2025

Gemeente De Ronde Venen

Vormgeving: Team Switch Reclamebureau