



Jaarverslag DVO P-wet 2021



Door:

Alphen aan den Rijn

Inhoud

Inleiding	3
1. Algemeen beeld	4
1.1 Beeld van het 'bestand'	4
1.2 Beeld van de instroom en uitstroom	6
1.3 Klanttevredenheid	9
2. Arbeidsparticipatie	10
2.1 Participatieladder & Werkladder	10
2.2 Klantroute Ontwikkeling	11
2.3 Klantroute Werk	13
2.4 Klantroute Sociale Activering	15
2.5 Klantroute Zorg	15
3. Inkomensondersteuning	16
3.1 Participatiewet - uitkering levensonderhoud	16
3.2 Bijzondere bijstand en minimaregelingen	16
3.3 BBZ	18
3.4 Schuldhulpverlening	18
3.5 Helpdesk Geldzaken	19
3.6 Handhaving en Controle	19
3.7 Terugvordering en verhaal	20
4. Pilots en Projecten	21
4.1 Uitvoeringsagenda Participatiewet	21
4.2 Perspectief op werk	24
4.3 Tozo	24
4.4 TONK	25
4.5 Jeugdwerkloosheid actieplan	25
4.6 Invoering Inburgeringswet	27
5. Ontwikkelingen/voorblick 2022	29

Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag van de uitvoering van de Participatiewet en Schuldhulpverlening. In deze rapportage vindt u vooral cijfers, met toelichting bij afwijkingen of bijzonderheden en daarnaast geven we meer informatie over de lopende projecten.

Het jaarverslag geeft weer dat ook in 2021 de gevolgen van de Coronavirus goed zichtbaar zijn. Zo komt dit onder andere naar voren bij de cijfers over de dienstverlening in het kader van re-integratie en in de steunmaatregelen (Tozo, Bbz-light en Tonk). Anderzijds geeft het jaarverslag weer dat 2021 ook in het teken heeft gestaan van verbindingen leggen aangaande de Klantreis en het verder uitwerken van deze werkprocessen.

In het halfjaarverslag hebben wij al kort de intentie aangegeven voor het organiseren van een raadswerkbezoek in 2022. Deze gaat in het tweede kwartaal van 2022 plaatsvinden.

Ten slotte zijn in 2021 de voorbereidingen getroffen voor de invoering van de inburgeringswet. De aanbesteding B1-leerroute en de Z-leerroute is in het 1^e kwartaal gegund en de implementatie is uitgevoerd. In het laatste kwartaal 2021 is de aanbesteding Onderwijsroute gegund. Over de personele gevolgen van beide aanbestedingen zijn afspraken gemaakt.

Leeswijzer

In dit jaarverslag nemen we jullie eerst mee in de algemene cijfers van de Participatiewet. Vervolgens zoomen we in op de cijfers ten aanzien van arbeidsparticipatie, gevolgd door de cijfers van inkomensondersteuning. We ronden het verslag af met een overzicht van de lopende projecten en inzicht in ontwikkelingen/voortuitblik 2022.

1. Algemeen beeld

1.1 Beeld van het 'bestand'

Aantal uitkeringen per einde kwartaal 2019, 2020 en 2021

	2021	2020	2019
Q1	229	218	226
Q2	236	241	232
Q3	233	234	227
Q4	232	224	226

De cijfers over 2021 en voorgaande jaren laten zien dat de Coronacrisis heeft geleid tot een beperkte groei van het aantal inwoners dat is aangewezen op een uitkering vanuit de Participatiewet. Het aantal uitkeringsgerechtigden varieert maar blijft hoger dan het voorafgaand aan de Coronacrisis was. Hoewel er sprake is van een sterk aantrekkende economie zien we dit niet vertaald in de duidelijke daling van het aantal uitkeringsgerechtigden. We moeten constateren dat de kansen die de economie biedt voor een groot deel van onze uitkeringsgerechtigden nog buiten bereik blijven.

Leeftijdsopbouw

leeftijdsopbouw	31-12-2021	31-12-2020
18-27	34	30
27-35	59	50
35-45	66	63
45-55	52	61
55>	69	67
Totaal	280	271

Gezinssamenstelling

gezinssamenstelling	31-12-2021	31-12-2020
Alleenstaand	145	138
Eenouder	39	39
Echtpaar	96	94
Totaal	280	271

Een zorgwekkende ontwikkeling is zichtbaar in bovenstaande tabellen waarin de leeftijdsopbouw en gezinssamenstelling van de uitkeringsgerechtigden is weergegeven. Er vindt een bestandsdaling plaats in de leeftijdscategorie tussen de 45 en 55 jaar. Maar juist in de jongste leeftijdscategorieën is er sprake van groei in het aantal uitkeringsgerechtigden.

Bestandsopbouw in %

	Totaal	Nieuwkoop	Kaag & Braassem		Alphen aan den Rijn		
	31-12-2021	31-12-2021	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2020
50-plussers	42%	38%	42%	41%	42%	42%	42%
Jongeren t/m 27 jaar	11%	12%	11%	8%	7%	11%	10%
Statushouders	21%	25%	25%	20%	21%	20%	17%
Geen startkwalificatie	78%	82%	82%	80%	82%	77%	79%

Uitkeringsduur < 1 jaar	19%	26%	23%	16%	27%	18%	22%
Uitkeringsduur > 5 jaar	32%	23%	21%	26%	21%	34%	30%

Aantal klanten zonder startkwalificatie

Leeftijdscategorie	Aantal Zonder startkwalificatie	Totaal	Percentage zonder startkwalificatie
18 – 26	23	34	68%
27 – 35	47	59	80%
36 – 45	54	66	82%
46 – 55	44	52	85%
> 55	62	69	90%
Totaal	230	280	82%

Nieuwkoop heeft een vrij hoog percentage klanten die geen startkwalificatie hebben. Tegelijkertijd kent Nieuwkoop vrij veel bedrijven in de tekortsectoren, waaronder technische bedrijven. Een startkwalificatie is daar vaak vereist. Dit percentage is het hoogst onder de doelgroep 55 plussers. Voor deze doelgroep zal het lastiger worden om aan werk te komen, ook omdat er vaak fysieke beperkingen zijn. De kansrijke groep is de groep 18 t/m 35 jaar, deze kunnen nog worden opgeleid. In 2021 zijn wij het Praktijkleren verder uit gaan rollen, in samenwerking met WSP Holland Rijnland. In Nieuwkoop is er in Q4 een informatiebijeenkomst geweest voor de leden van de VON (HR Kring) over Praktijkleren. Binnen de uitvoeringsagenda (Wegen naar Werk) is ook een pilot Praktijkleren gestart voor logistiek medewerker (zie verder bij 4.1 Uitvoeringsagenda Participatiewet, project 2 Wegen naar Werk).

Aantal statushouders

Leeftijdscategorie	Statushouders	Totaal	% statushouders
18 – 26	9	34	26%
27 – 35	14	59	24%
36 – 45	26	66	39%
46 – 55	10	52	19%
> 55	12	69	17%
Totaal	71	280	25%

Aantal klanten bemiddelbaar en (tijdelijk) niet bemiddelbaar

Stand per 31-12-2021	Personen	A	B1	B2	Onbekend
Nieuwkoop	280	101	153	23	3
Kaag en Braassem	322	93	202	27	0
Alphen aan den Rijn	1838	535	1071	202	30
Totaal	2440	729	1426	252	33

A: bemiddelbaar; B1: tijdelijk niet bemiddelbaar, B2: langdurig niet bemiddelbaar

In het najaar van 2021 is de zogenaamde participatie-intake ingevoerd voor enkelvoudige aanvragen van inwoners ouder dan 27 jaar. De uitkeringsaanvraag wordt ingenomen in een driegesprek met de inwoner, met de inkomensconsulent van het Serviceplein én met de klantregisseur van Rijnvicus. Gezamenlijk beoordelen zij in welke categorie de klant wordt ingedeeld en welk vervolgtraject daarbij passend is. Het is nog te vroeg om te kunnen beoordelen of dit ook resulteert in een andere verhouding tussen de drie categorieën.

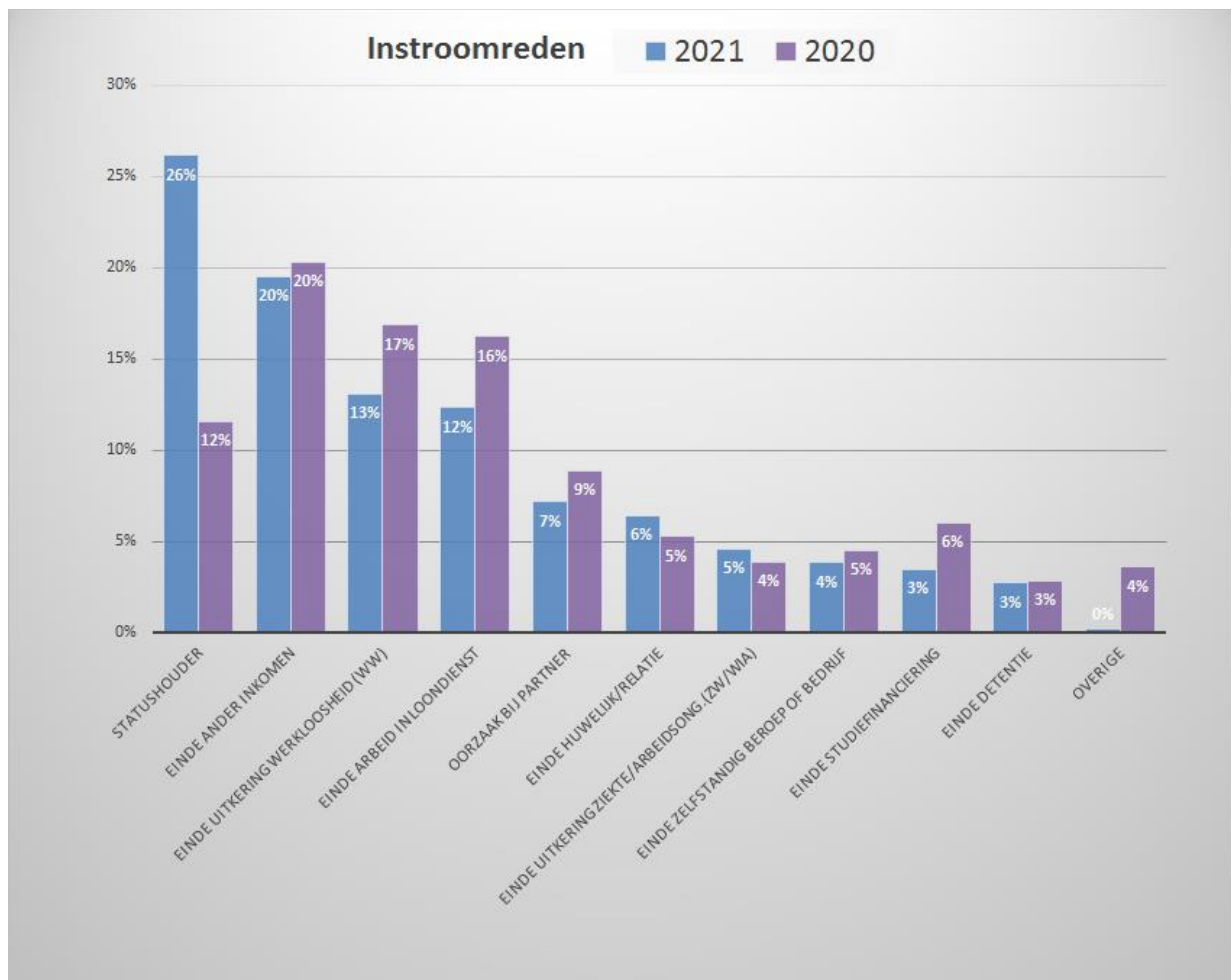
1.2 Beeld van de instroom en uitstroom

Instroomredenen in %

Stand per 31-12-2021	Totaal	Nieuwkoop	Kaag & Braassem	Alphen aan den Rijn
Statushouder	26%	31%	13%	27%
Einde ander inkomen	20%	27%	25%	17%
Einde uitkering werkloosheid (WW)	13%	8%	18%	13%
Einde arbeid in loondienst	12%	8%	15%	13%
Oorzaak bij partner	7%	5%	6%	8%
Einde huwelijk/relatie	6%	5%	10%	6%
Einde uitkering ziekte/arbeidsong.(ZW/WIA)	5%	5%	1%	5%
Einde zelfstandig beroep of bedrijf	4%	6%	3%	4%
Einde studiefinanciering	3%	5%	6%	3%
Einde detentie	3%	0%	1%	4%
Overige	0%	0%	1%	0%

De effecten van de Coronacrisis (verlies van werk en einde zelfstandig beroep of bedrijf) zijn in Nieuwkoop (in verhouding tot Kaag & Braassem en Alphen aan den Rijn) het grootst. Instroom vanuit de WW is in Nieuwkoop altijd laag geweest. Er is dan ook sneller kans op werk vanuit kortdurende werkloosheid dan vanuit een langdurige bijstandsuitkering.

Instroomredenen vergelijking 2021/2020 Rijnstreek



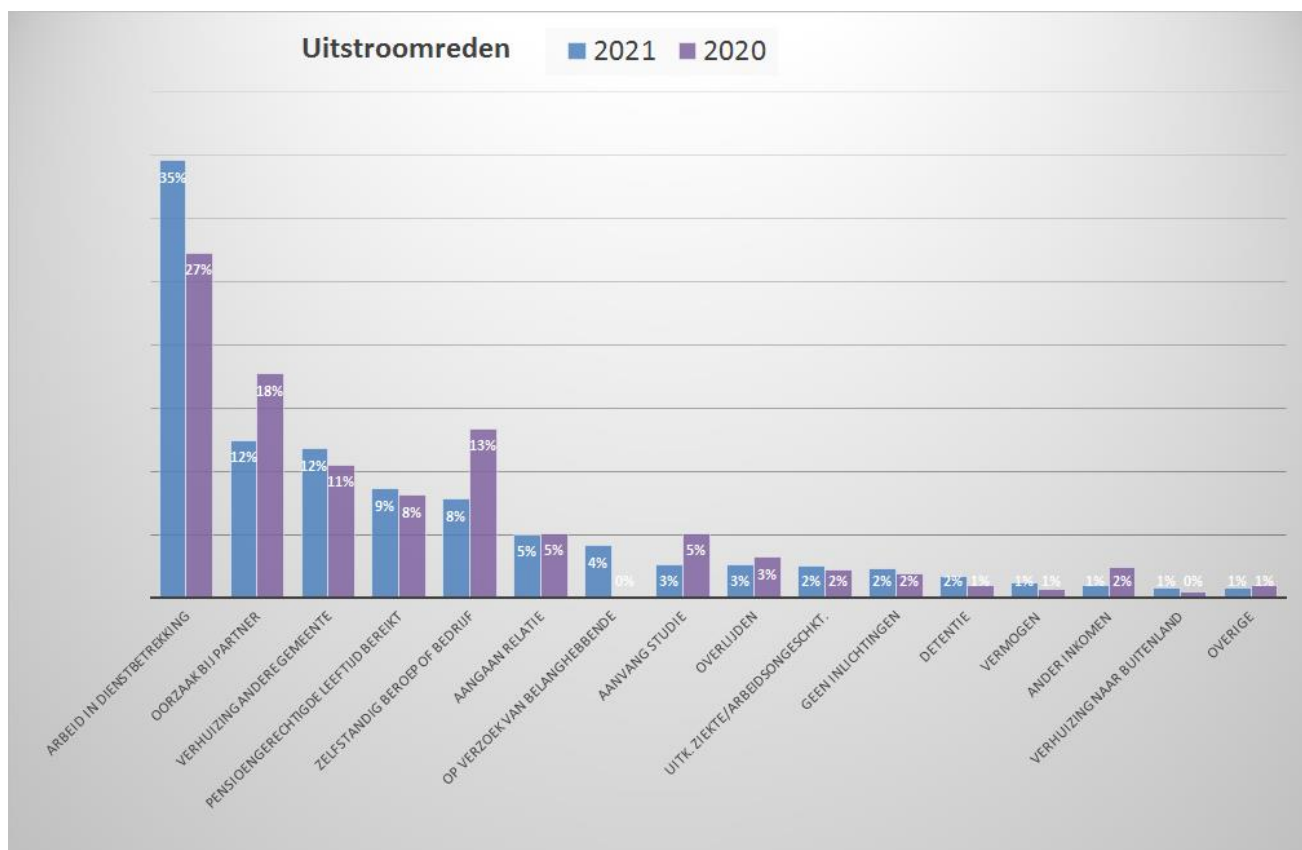
In 2021 is de instroom minder bepaald door hectiek op de arbeidsmarkt. De economie die lopende de Coronacrisis toch aantrok lijkt hiervoor de verklaring. De instroom vanuit statushouders is nu de belangrijkste reden voor nieuwe aanvragen voor uitkeringen levensonderhoud.

Uitstroomredenen in %

Stand per 31-12-2021	Totaal	Nieuwkoop	Kaag & Braassem	Alphen aan den Rijn
Arbeid in dienstbetrekking	35%	36%	32%	35%
Oorzaak bij partner	12%	12%	9%	13%
Verhuizing andere gemeente	12%	19%	10%	11%
Pensioengerechtigde leeftijd bereikt	9%	9%	6%	9%
Zelfstandig beroep of bedrijf	8%	3%	9%	8%
Aangaan relatie	5%	6%	6%	5%
Op verzoek van belanghebbende	4%	3%	12%	3%
Aanvang studie	3%	1%	3%	3%
Overlijden	3%	3%	3%	3%
Uitkering ziekte/arbeidsongeschiktheid	2%	0%	3%	3%

Geen inlichtingen	2%	1%	3%	2%
Detentie	2%	1%	0%	2%
Vermogen	1%	0%	3%	1%
Ander inkomen	1%	3%	1%	1%
Verhuizing naar buitenland	1%	3%	0%	1%
Overige	1%	0%	0%	1%

Uitstroomredenen vergelijking 2021/2020 Rijnstreek



Opvallend is de uitstroom naar arbeid in dienstbetrekking. Ten opzichte van 2020 is dit procentueel gestegen. Hierin lijkt zich het herstel van de economie te weerspiegelen sinds het begin van de Coronacrisis in 2020 en de economische neergang die dit tot gevolg had. Getalsmatig is er echter een ander beeld te zien. De totale uitstroom uit de uitkering was in 2021 aanzienlijk lager dan in de jaren 2017 t/m 2020, evenals de uitstroom uit de uitkering als gevolg van het verkrijgen van werk. Verhoudingsgewijs bleef de uitstroom uit de uitkering als gevolg van het verkrijgen van werk t.o.v. de totale uitstroom wel in dezelfde orde van grootte als in de jaren 2017 t/m 2020 (43,8%).

Eveneens opvallend zijn de parttime inkomsten van 2021. Het aantal inwoners met parttime inkomsten is in 2021 behoorlijk lager dan in voorgaande jaren, maar de totale besparing op de BUIG is aanzienlijk hoger.

De duurzaamheid van de uitstroom uit de uitkering als gevolg van het verkrijgen van werk is hoog. Zes maanden na de uitstroom bleek 97,7% op dat moment geen (P-wet) uitkering te hebben.

1.3 Klanttevredenheid

Bij Rijnvicus is de Klanttevredenheid in 2021 maar in zeer beperkte mate gemeten. Hier zijn 3 belangrijke redenen voor:

- Door de Coronacrisis is de dienstverlening in 2021 continu aangepast naar de op dat moment geldende RIVM-richtlijnen. Klantcontacten en trainingen vonden waar mogelijk fysiek en anders digitaal plaats. Door de steeds wisselende situatie was het nauwelijks mogelijk om de Klanttevredenheid objectief te meten.
- Per 1 oktober 2021 is de samenwerking met Sagènn gestart. Sagènn verzorgt diverse trainingen, Jobcoaching en taalondersteuning voor Rijnvicus. De eerste trainingen zijn in het 4e kwartaal 2021 opgestart maar moest al direct worden aangepast wegens de Coronacrisis.
- In 2021 heeft Rijnvicus de basis voor de nieuwe klantroute met de leerlijnen ontwikkeld. Er is voor gekozen om deze klantroute eerst goed vorm te geven en in 2022 de Klanttevredenheid weer uitgebreid te meten.

In 2022 wordt de Klanttevredenheid van de interne instrumenten én de instrumenten van Sagènn gemeten. Het gaat om instrumenten zoals Opstap, de diverse trainingen, Jobcoaching en taalondersteuning. Ook zullen interviews met klanten worden gehouden om goed door te vragen naar de klantbeleving. Wat gaat er goed en vooral, waar kunnen wij van leren? Aan de hand van dit klanttevredenheidsonderzoek worden er aanbevelingen aan het managementteam gedaan om de dienstverlening op deze punten te verbeteren.

Klachten

De klachtencoördinatoren maken voor de behandeling van klachten geen onderscheid per gemeente/kern. Dit zorgt ervoor dat er alleen een beeld van de klachten is over de drie gemeenten gezamenlijk. In het algemeen kan er gemeld worden dat alle klachten die over 2021 zijn binnengekomen voor de verschillende disciplines minnelijk zijn opgelost.

Indien een klacht escaleert en het betreft een inwoner van een DVO-partnergemeente, zal zeker contact worden opgenomen met de betreffende organisatie. Dit heeft zich in 2021 niet voorgedaan.

2. Arbeidsparticipatie

2.1 Participatieladder & Werkladder

Participatieladdertrede in percentages

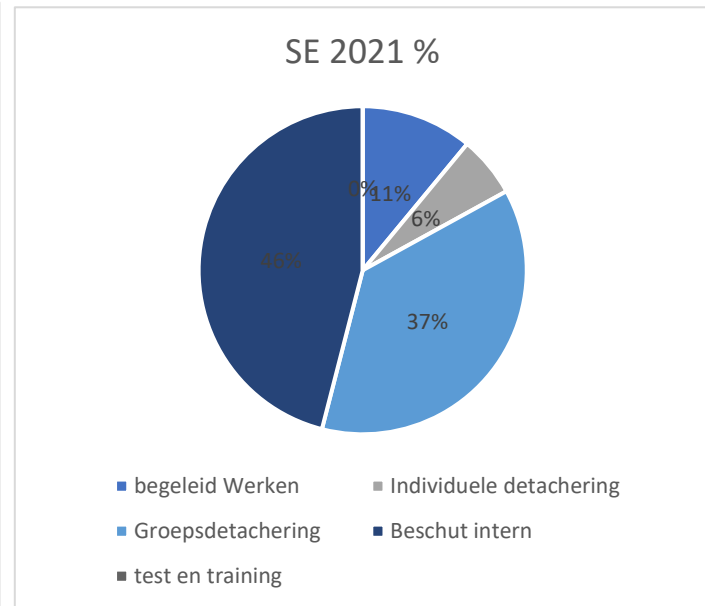
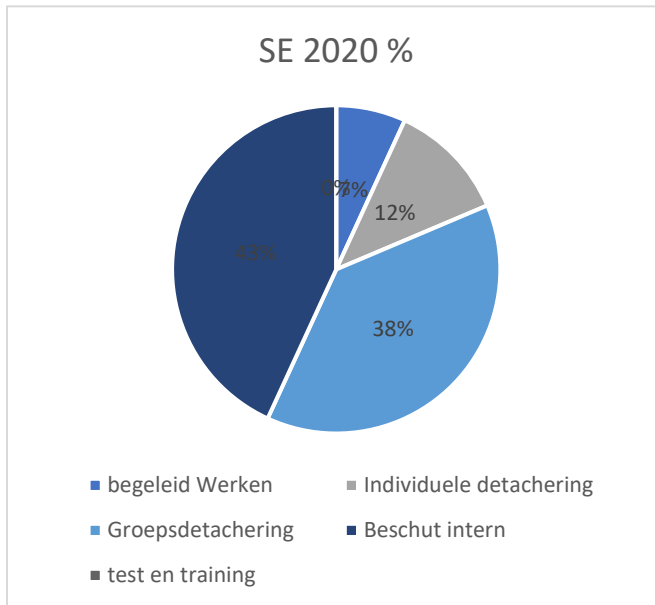
Stand per 31-12-2021	Rijnstreek	Nieuwkoop
01 Geïsoleerd met groeipotentieel	6,0%	8,2%
01 Geïsoleerd zonder groeipotentieel	3,7%	2,5%
02 Sociale contacten buitenshuis met groeipotentieel	20,4%	21,4%
02 Sociale contacten buitenshuis zonder groeipotentieel	13,0%	10,7%
03 Deelname georganiseerde activiteiten met groeipotentieel	27,7%	33,7%
03 Deelname georganiseerde activiteiten zonder groeipotentieel	4,3%	4,3%
04 Onbetaald werk met groeipotentieel	6,5%	3,9%
04 Onbetaald werk zonder groeipotentieel	5,0%	1,8%
05 Betaald werk met ondersteuning met groeipotentieel	5,3%	6,4%
05 Betaald werk met ondersteuning zonder groeipotentieel	4,1%	4,6%
06 Betaald werk	2,5%	1,1%
Onbekend	1,5%	1,4%

WSW- Werkladdertrede in aantal en % in vergelijking met 2020

Stand per 31-12-2021	Rijnstreek		Nieuwkoop	
	Aantal	SE	Aantal	SE
1 – Begeleid werken	19	20 (5%)	4	4 (11%)
2 – Individuele detachering	47	43 (11%)	3	3 (6%)
3 – Groepsdetachering	156	143 (35%)	15	14 (37%)
4 – Beschut intern	231	199 (49%)	20	18 (46%)
5 – Test en training	1	1 (0%)	0	0 (0%)
Totaal	454	406 (100%)	42	39 (100%)

Stand per 31-12-2020	Rijnstreek		Nieuwkoop	
	Aantal	SE	Aantal	SE
1 – Begeleid werken	15	15 (3%)	3	3 (7%)
2 – Individuele detachering	52	47 (11%)	5	5 (12%)
3 – Groepsdetachering	170	155 (36%)	17	16 (39%)
4 – Beschut intern	248	214 (50%)	20	18 (44%)
5 – Test en training	1	1 (0%)	0	0 (0%)
Totaal	486	432	45	41

NB. SE betreft een fte maal een handicapsfactor. SE dient als basis voor de aanvraag van loonkostensubsidie.



2.2 Klantroute Ontwikkeling

Klantroutes

Het afgelopen jaar is stevig ingezet op de ontwikkeling van klantroutes. De implementatie van het systeem Werkstap en de nieuwe werkwijzen die voortkomen uit de verschillende deelprojecten van de uitvoeringsagenda is projectmatig gestart in 2021 en wordt momenteel opgenomen in de lijnorganisatie. De inzet van een methodische aanpak wordt o.a. ingezet door middel van Werkstap. Werkstap is vanaf de instroom t/m de uitstroom ondersteunend aan het hele proces, dit wordt hieronder bij Werkstap uitgebreid beschreven.

Om kandidaten die zich melden voor een uitkering direct op de juiste klantroute te plaatsen, doen de klantregisseur van Rijnvicus en de inkomensspecialist van het Serviceplein gezamenlijk een participatie-intake. Dit eerste gesprek geeft een goed beeld van de kandidaat en tevens worden de eerste participatiemogelijkheden al in beeld gebracht. Op basis van het klantprofiel wordt een keuze gemaakt of het een kandidaat voor Rijnvicus betreft: de mate van afstand tot de arbeidsmarkt wordt in beeld gebracht.

De nieuwe aanmeldingen bij Rijnvicus gaan eerst naar Opstap, het diagnosecentrum van Rijnvicus. Iedere kandidaat krijgt gedurende een periode van maximaal 12 weken een uitgebreide diagnose op de aanwezige competenties, de fysieke belastbaarheid en de vakvaardigheden. De ontwikkeling wordt in Werkstap bijgehouden. In deze periode worden ook workshops aangeboden ter oriëntatie op de arbeidsmarkt. Door de begeleiders wordt een advies gegeven aan de klantregisseur, die samen met de kandidaat de vervolgstap bespreekt en inzet.

Als ingeschat wordt dat een kandidaat binnen 6 maanden aan het werk kan dan vindt instroom plaats in de klantroute Werk. Er wordt direct bemiddeld naar betaald werk. Als ingeschat wordt dat meer tijd nodig is dan vindt instroom plaats in de klantroute Ontwikkeling. Hier beschikken we over een breed aanbod van ondersteunende trainingen en

interne leerwerktrajecten. De Coronacrisis heeft natuurlijk niet bijgedragen aan de continuering van live trainingsaanbod, daar waar dit mogelijk was is veel ook online aangeboden.

In 2022 zetten we de ontwikkeling en het versterken van de klantroute en de leerwerktrajecten door om zo een goede aansluiting te krijgen op de arbeidsmarkt.

Voor de doelgroep statushouders geldt dat de contacten met Nieuwkoop erg goed zijn. Samen met Kwadraad, beleid van Nieuwkoop en Rijnvicus vindt elke 2 maanden overleg plaats over de statushouders en wordt casuïstiek besproken.

De werkgroep Inburgering is in het kader van de implementatie van de nieuwe Wet Inburgering het afgelopen jaar vaak bijeengewees om tot goede werkafspraken te komen tussen de verschillende partners uit de 3 gemeentes die allen een aandeel hebben in het traject van de Inburgeraar. Deze werkgroep wordt ook in 2022 voortgezet, zie verder hoofdstuk 4.6 *Invoering Inburgeringswet*.

Werkstap

Om de klantroute (voor zowel Ontwikkeling als Werk) goed te ondersteunen is in 2021 het computersysteem Werkstap aangeschaft. Dit arbeidsmethodisch systeem ondersteunt een gestructureerde intake en diagnose waarbij wordt gekeken naar leefgebieden en werknemers- en vakvaardigheden. In Werkstap wordt de arbeidsontwikkeling gemonitord en worden opdrachten aan kandidaten gegeven die de ontwikkeling ondersteunen. Op grond van het klantprofiel kan gematcht worden op vacatures en worden de plaatsingen op leerwerkplekken en banen geregistreerd. In 2021 zijn alle klantregisseurs en werkgeversadviseurs getraind en in oktober is Werkstap in gebruik genomen. Ook is een gedeelte van de werkleiding van de “vakafdelingen” getraind om zo de ontwikkeling in de leerlijn te kunnen inzetten. Alle medewerkers van Rijnvicus kunnen nu via Werkstap samenwerken en de klantontwikkeling vormgeven. In 2022 wordt het gebruik van Werkstap verder uitgebreid door meer medewerkers te trainen en de klanten toegang te geven tot Werkstap.

Samenwerking met Sagènn

In 2021 is de Europese aanbesteding van de re-integratie instrumenten afgerond en aan Sagènn gegund. Om de medewerkers meer ruimte te geven voor de ontwikkeling van de kandidaten, verzorgt Sagènn vanaf 1 oktober 2021 de sollicitatietrainingen, empowermenttraining, training digitale vaardigheden, taalondersteuning en jobcoaching voor de teams Werk en Ontwikkeling. Er zijn diverse trainingen beschikbaar die qua inhoud afgestemd zijn op de diverse doelgroepen zoals statushouders, arbeidsbeperkten, regulier. De inhoud van de instrumenten is samen met Rijnvicus vormgegeven en wordt in 2022 doorontwikkeld om nog beter aan te sluiten bij de klantroute. Ook wordt de kwaliteit van de instrumenten in 2022 gemonitord.

Nieuw Beschut Werk

In 2021 is er gestart met het project Talent in beeld vanuit de uitvoeringsagenda met als doel de verdere ontwikkelpotentie van de doelgroep WSW en de doelgroep Nieuw-Beschut met een dienstverband in kaart te brengen. Het is de bedoeling om per medewerker een passend ontwikkeltraject in te richten op basis van competenties en werkmogelijkheden. De doelgroep Nieuw Beschut is inmiddels in kaart gebracht. De bevindingen worden besproken met de werkleider van de desbetreffende afdeling. Daarna wordt een vervolgesprek ingepland met de praktijkopleider om het ontwikkeltraject in gang te zetten.

Banenafpraak Banen

De BAB kandidaten kunnen doorgaans snel naar werk bemiddeld worden. Reden hiervoor is dat de kandidaten die onder de doelgroep vallen gemotiveerd zijn. Daarnaast zijn de instrumenten voor werkgevers gunstig die aan de BAB regeling verbonden zijn.

2.3 Klantroute Werk

De klantroute voor kandidaten met profiel Werk is in 2021 ook uitgewerkt. Als na Opstap ingeschat wordt dat een kandidaat binnen 6 maanden aan het werk kan, dan vindt instroom plaats in de klantroute Werk. Klanten met dit profiel worden intensief begeleid door een klantregisseur Werk op het gebied van solliciteren, persoonlijke presentatie en voeren van sollicitatiegesprekken. Doel is deze kandidaten in korte tijd zelfredzaam te maken op de arbeidsmarkt. Samen met het WSP worden deze kandidaten daarnaast actief bemiddeld bij werkgevers teneinde ze duurzaam te plaatsen in betaald werk.

In de tweede helft van 2021 konden gelukkig weer werkgevers bezocht worden. Omdat er toch weer een lockdown kwam heeft het WSP ook de Online Banenmarkt georganiseerd. In de week van het werk in november werd ook een fysieke Banenbeurs georganiseerd waar ook de VON aanwezig was met vacatures van hun werkgevers. Het gat tussen vraag en aanbod is in de tweede helft van 2021 groter geworden. Er is een lage werkeloosheid en de vacatures die er zijn matchen onvoldoende met het aanbod. Het WSP investeert in gesprekken en bijeenkomsten met werkgevers in de tekortsectoren in Nieuwkoop om kandidaten op te leiden en inclusiever te gaan werken. Een mooi voorbeeld hiervan is Samen Sterker in Nieuwveen, in 2020 is daar het eerste contact mee gelegd, in 2021 is dit een echte samenwerking geworden. Alle mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt komen van Rijnvicus. Door middel van werkervaringsplaatsen hebben we gezamenlijk de kandidaten sterker gemaakt en beloond met een betaalde baan. Samen sterker is in 2021 terechte winnaar geworden van de Hartstikke Sociaal Bokaal.

Succesverhalen uit de praktijk

- Half oktober 2021 heb ik (klantregisseur) een kennismakingsgesprek gehad met een jongeman die na 2 moeilijke jaren in Leiden een woning in Nieuwkoop heeft gekregen. Hij had ondanks de moeilijke periode afgelopen zomer zijn BOL opleiding Zorg en Welzijn MBO-2 met een diploma af kunnen ronden en zou graag verder willen leren. Deze man heb ik voorgedragen bij Wijdezorg en aangedrongen op een gesprek omdat ik echt overtuigd was van zijn motivatie om in de ouderenzorg te willen werken. Samen zijn we op gesprek geweest en gelukkig zag ook Wijdezorg

hem dit werk doen. Hij mocht de volgende dag al een dagje meelopen en dat was zo goed bevallen dat hij per 15 november een jaarcontract heeft gekregen. Hiermee is deze kandidaat duurzaam uitgestroomd. Hij heeft het erg naar zijn zin in zijn nieuwe baan (en in Nieuwkoop) en dat vind ik erg knap omdat dit grote veranderingen in zijn leven zijn.

- Een jongen van net 20 jaar uit Ter Aar met beschut werken indicatie is klaar om aan het werk te gaan. Helaas is er nog geen ruimte in de taakstelling. De wachtlijst zit hem erg in de weg. Bij Rijnvicus gaan we hem verder ontwikkelen. Zodra er ruimte komt in de taakstelling is hij klaar voor een baan die bij hem past. In het restaurant van Rijnvicus heeft hij geleerd hoe hij moet luisteren, hoe hij om dient te gaan met collega's en leidinggevende. Ook leert hij hoe hij prachtige producten maakt die er bijna te goed uitzien om op te eten. Op tijd komen, dag- en nachtritme op orde houden en werken volgens een schema worden hem bijgebracht. Vanuit Rijnvicus gaat hij zijn ontwikkelstappen in de bouw maken. Een geheel andere branche maar hij is een aantal skills rijker en onder begeleiding van het team arbeidsparticipatie mag hij leren werken bij werkgever Samen sterker in Nieuwveen. Dicht bij zijn huis, stoere collega's en je maakt er een prachtig product. Hij doorloopt het programma en proeft binnen het bedrijf verschillende werksoorten. Het werken in de ruwbouw past hem erg goed en er is een goede klik tussen hem en zijn collega. Helaas is er nog geen ruimte in de taakstelling maar hier is de werkgever het niet mee eens. Samen Sterker en haar medewerkers bieden hem de begeleiding vanuit het bedrijf door samen te werken met zijn werkmaatje en met ondersteuning van een jobcoach vanuit Rijnvicus. Samen Sterker biedt hem een arbeidsovereenkomst aan. Zijn loonwaarde is opnieuw gemeten door een arbeidsdeskundige wat uitwijst dat hij is gegroeid in zijn ontwikkeling. Hierdoor kan de beschut indicatie worden omgezet in een Banenafsprakbaan en kan hij direct zijn eigen geld verdienen. Hij is 40 uur per week aan het werk, verdient zijn eigen geld en komt hierdoor niet in de uitkering. Ook komt er een plaatsje eerder vrij voor een inwoner die de beschut indicatie nog wel hard nodig heeft.
- Een jongeman van Syrische afkomst die een paar maanden geleden in Nieuwkoop is komen wonen is bemiddeld en heeft per december een jaarcontract bij Wijdezorg, locatie Nieuwkoop, en dat gaat hartstikke goed.
- Een andere jongeman van Iraanse afkomst die ook graag in de zorg wilt werken is onder de aandacht gebracht bij Wijdezorg en kan mogelijk instromen in een MBO-3 traject.

Onderwijs-Arbeidsmarkt

Op basis van de inzichten van de tekortsectoren en in nauw overleg met het WSP wordt steeds gekeken naar de meest kansrijke route voor kandidaten. Daarbij wordt in Holland Rijnland verband intensief samengewerkt. Deze samenwerking wordt vormgegeven binnen een aantal brancheteams.

Door de brancheteams worden met bedrijven, brancheorganisaties en O&O fondsen (indien van toepassing) afspraken gemaakt om kandidaten in te laten stromen. Zo zijn er verschillende instroomtrajecten mogelijk. Vaak betreft het voorschakeltrajecten, waar

scholing ook onderdeel uitmaakt. Ook is het mogelijk dat gebruik gemaakt wordt van een praktijkleerlijn waarbij via deelcertificering gewerkt wordt aan kwalificatie. Scholing kan op allerlei wijze gestalte krijgen. Het kan in de vorm van een mbo-opleiding zijn of onderdelen hiervan (praktijkleerlijn). Maar evenzeer is het mogelijk om branche erkende certificaten te halen waarmee de instroom bevorderd wordt.

In de breedste zin van het woord is scholing bijna altijd nodig voor een voortraject om in te kunnen stromen in een instroomtraject. En daarnaast bij voorkeur ook in het natraject (eerste contract bij werkgever) om kandidaten een goede en duurzame toekomst te geven. Leven Lang Ontwikkelen is blijvend een item om kandidaten structureel aan het werk te houden.

2.4 Klantroute Sociale Activering

Op 1 juli 2021 is Kwadraad gestart met de uitvoering van Sociale Activering. Hierbij wordt aangesloten bij de uitgangspunten en de procesafspraken die vanuit de bundel Preventie door de gemeente Alphen aan den Rijn voor wat betreft Sociale Activering met Kwadraad zijn afgesproken. Voorafgaand aan de overdracht/afronding van de Sociale Activering door Tom in de buurt waren er nog 6 kandidaten bij hen in behandeling. Al deze kandidaten zijn door Tom in de buurt afgerond.

De uitvoering door Kwadraad is erop gericht dat kandidaten door deel te nemen aan activiteiten, vaardigheden leren die nodig zijn om zich te ontwikkelen. Doel daarbij is naar vermogen te participeren en de volgende stap naar de arbeidsmarkt te bereiken. Sociale Activering heeft binnen de klantroute van de Participatiewet een verplichtend karakter. Met de specialisten van team Inkomen is dan ook intensieve samenwerking. Daarnaast vindt er periodiek een casusbijeenkomst plaats om ervaringen te delen en van elkaar te leren. Door de Coronacrisis was Kwadraad in het tweede halfjaar nog beperkt in de mogelijkheden voor het geven van groepsgerichte activiteiten en het vinden van vrijwilligersplekken voor kandidaten. In 2022 kan hier weer meer op worden ingezet.

2.5 Klantroute Zorg

Eind 2020 was vanuit team Inkomen de insteek een sterke impuls te geven aan het klantcontact. Bijkomend doel was de klanten die door de crisis veelal noodgedwongen aan huis gebonden waren een hart onder de riem te steken en te bezien of aanvullende ondersteuning nodig was. Daarnaast was dit contact gericht op het daadwerkelijk kennen van de klanten en het vanuit die kennis bieden van goede dienstverlening. Deze contacten zijn ook benut ter voorbereiding op de start van de uitvoering van de sociale activering door Kwadraad per 1 juli 2021.

Ten gevolge van de hoge werkdruk als gevolg van de Coronacrisis én de personele mutaties binnen team Inkomen, is in de uitvoering noodgedwongen voorrang gegeven aan de rechtmatigheidstaken. De frequentie en intensiteit van de voornoemde contacten is daardoor beperkt. Het streven is om hieraan in 2022 een hernieuwde impuls te geven.

3. Inkomensondersteuning

3.1 Participatiewet – uitkering levensonderhoud

Aantal aanvragen Bijstand (incl. BBZ)

aantal aanvragen bijstand 2021 (incl. BBZ)	Aantal	%
Binnen wettelijke termijn	71	65%
Buiten wettelijke termijn	26	24%
Werkvoorraad	12	11%
Totaal	109	100%

Het jaar 2021 kenmerkte zich enerzijds door de vele uitvoeringsvraagstukken voortvloeiend uit de Coronacrisis en de bijbehorende tijdelijke voorzieningen die in meer of mindere mate ook het werk van team Inkomen raakten. Hoewel gaande het jaar intakes weer steeds meer fysiek met de inwoners konden worden vormgegeven, is toch ook sprake van een veelheid aan contacten die anders dan voorheen digitaal of telefonisch moesten verlopen. Dit heeft zeker een nadelige invloed op de snelheid en kwaliteit van de uitvoering gehad. Daar komt bij dat de complexiteit van de casuïstiek groot is en nog steeds toeneemt.

Anderzijds kenmerkte dit jaar zich door een veelheid aan personele mutaties binnen het team Inkomen. Desondanks is het gelukt de personele bemensing steeds weer op sterkte te krijgen en is er geen vertraging opgetreden in het in behandeling nemen van aanvragen om een uitkering.

Gezien de omvang van het team Inkomen en de vraagstukken die spelen in regelgeving en organisatie is besloten dit team ingaande 2022 te voorzien van een tweede teamleider. Dit bleek mogelijk door een herverdeling van taken tussen de zeven teamleiders van het Serviceplein.

3.2 Bijzondere bijstand en minimaregelingen

Aantal aanvragen Bijzondere Bijstand

Aanvragen Bijzondere Bijstand	2021	2020
Aanvraag AV Gemeente	30	25
Aanvragen Bijzondere bijstand	86	94
Aanvragen Bijzondere bijstand Bewindvoering	62	41
Aanvragen Individuele inkomenstoelage (IIT)	131	122
BB Specifieke uitkering (witgoedregeling)	43	53
Bijdrage Peuteropvang	–	1
Totaal	352	336

Ondanks de Coronacrisis zien we het aantal aanvragen van de Minimaregelingen (m.u.v. de Bijzondere bijstand en Bijzondere Bijstand Specifiek) weer toenemen.

Succesverhalen uit de praktijk

- **Aanvraag uitkering** : Dit najaar zou een inwoner bij ons op gesprek komen voor een uitkeringsintake. Meneer had zich echter vergist in de tijd. De consultant heeft kort zijn aanvraag doorgenomen en alvast e.e.a. aan informatie meegegeven (o.a. koopwoning, auto met waarde). Een week later zien zij elkaar alsnog. Wij maken ons wel wat zorgen om zijn situatie. Voor zover we nu weten en in kunnen schatten heeft hij een Wmo-vraag, en zijn er forse psychische en lichamelijke belemmeringen. Meneer voelt zich klemgezet met het vermogen wat hij lijkt te hebben. Hij had eerder een uitkering van het UWV. Daar gaan we nog achteraan hoe dit precies zit, en wat voor mogelijkheden er nog zijn. Er zijn dus ook zeker financiële zorgen. Hij heeft ook aangegeven 'als het niet lukt met het UWV, dan maak ik er een einde aan'. Na het eerste contact waren we 'gewoon' in gesprek met meneer, en hij zal naar de vervolgspraak komen. Wel kunnen we niet alle zorgen wegnemen bij hem. Vervolgens is overleg gepleegd met de gemeente Nieuwkoop, waarna meneer is aangemeld bij het Sociaal Team.

Bij meneer ontstond nadien meer ontspanning. Hij gaf aan op zijn vermogen in te teren tot de grens. Zijn woning zal hij laten taxeren vanwege de waarde. Vanwege zijn gezondheid is hij m.b.t. de huishoudelijk hulp geweest op WMO. Verder is meneer verwezen naar Kwadraad/Tom in de buurt voor begeleiding bij de verschillende aanvragen. Hier was hij blij mee en hij hoopt dit in de komende maanden allemaal in orde te maken. De goede samenwerking met het Sociaal Team vormt de crux in bovenstaande casus.

Aanvraag bijzondere bijstand : Aanvraag (voorbeeld van toepassing van de "omgekeerde toets") voor frame kunstgebit en volledig kunstgebit bovenkaak. Mevrouw ontvangt AOW. Via de gemeente is er een collectieve zorgverzekering AV Top bij Zorg en Zekerheid. Mevrouw heeft jarenlang bijstand ontvangen als alleenstaande ouder met meerdere kinderen. Zij vond het heel moeilijk haar kinderen schoolreisjes etc. te ontzeggen.

Zij ervaaarde problemen met de gemeente over de bijstand en heeft besloten niet meer afhankelijk te willen zijn. Zij heeft een fors bedrag geleend van familie. Ze heeft hen beloofd na haar pensioen alles te zullen terugbetalen. Inmiddels heeft zij daadwerkelijk een fors bedrag van haar lening afgelost.

Mevrouw leeft heel sober. Ze heeft al jaren problemen met haar gebit. De prothese is afgebroken. Ze ondervindt hier veel last en pijn van en kan eigenlijk niet meer normaal eten. Omdat het echt niet langer gaat heeft ze uiteindelijk besloten toch maar een aanvraag bijzondere bijstand in te dienen.

Zij heeft recent nog geen tandartskosten vergoed gekregen. Er zal dus een flink deel vergoed kunnen worden vanuit de AV Top. Met de tandarts zijn afspraken gemaakt om de kosten zo gunstig mogelijk te declareren. Hierdoor kan een groot deel van de tandartskosten betaald worden vanuit de aanvullende verzekering. Er rest echter een eigen bijdrage van circa € 420. Omdat mevrouw dit niet kan betalen, zal zij hoogstwaarschijnlijk afzien van de behandeling. Dit zal haar gezondheid niet ten goede komen. Daarom is besloten in deze individuele situatie tot verstrekking van bijstand over te gaan.

3.3 BBZ

Aanvragen BBZ in aantallen

aantal aanvragen BBZ	2021
Toekenningen	1
Afwijzingen	-
Werkvoorraad	1

Het aantal aanvragen is ook in 2021 achtergebleven. De reden hiervoor zijn de Steunmaatregelen Tozo 3, 4 en 5, TONK en BBZ-light die in het kader van de Coronacrisis in het leven zijn geroepen en waar de doelgroep ZZP'ers/Ondernemers een beroep op heeft kunnen doen.

3.4 Schuldhelpverlening

Aanvragen SHV in aantallen

aantal aanvragen SHV	2021	2020
Aantal aanvragen SHV	19	21
Toekenningen	17	15
Afwijzingen	2	3
Aantal lopende trajecten per 31/12/2021 totaal	40	36
waarvan		
Fase 1 (bij de gemeente)	14	12
Fase 2 en 3 (bij Plangroep)	26	24

Saneringskredieten

In 2021 is er veel gestuurd op het inzetten van meer saneringskredieten. De verhouding over 2021 is 65% saneringskredieten en 35% maandelijkse reservering. Saneringskrediet is in feite het afsluiten van een nieuwe lening om oude schulden af te betalen.

Deze aanpak levert voor alle betrokken partijen voordelen op. De klant is in een keer van alle schuldeisers af en heeft nog maar één schuldeiser over. De schuldeiser ervaart schuldsanering als prettig, omdat deze direct de boeken kan sluiten en niet drie jaar moet wachten op deelbetalingen.

Plangroep

Bij Plangroep liggen flinke achterstanden. Vanaf november 2021 zijn we hierover in gesprek met Plangroep. Er ligt een verbeterplan en alle achterstanden moeten eind februari 2022 weggewerkt zijn. De problemen spelen op het gebied van bereikbaarheid, onervaren personeel, het niet tijdig leveren van cijfers en facturen en achterstanden dossiers. We volgen het nauwlettend.

3.5 Helpdesk Geldzaken

Aantal advies geldzaken en actuele coaching

	Advies Geldzaken	Actuele coaching
2021	28	1

Open Inloop Helpdesk Geldzaken

Tijdens de lockdown is er bewust voor gekozen om het open inloop van de Helpdesk Geldzaken open te houden voor de kwetsbare inwoners die digitaal of telefonisch geen hulp konden vragen.

3.6 Controle en handhaving

Uitgangspunt bij het uitvoeren van de werkzaamheden bij Controle en Handhaving is de visie op dienstverlening binnen het Serviceplein. Daarbij gaan we uit van de stelregel dat fraude nooit een duurzame oplossing is en niet mag. Een uitkering is een vangnet voor de mensen die het echt nodig hebben. Oneigenlijk gebruik van de regelingen accepteren we niet. Een belangrijk instrument voor deze uitgangspunten is de Cirkel van Naleving. De ervaringen hiermee zijn positief. Door met de Cirkel van Naleving te werken, vergroot je de nalevingsbereidheid van de inwoner en werk je preventief. Daarmee is handhaving van het hele Serviceplein en dus van 'ons allemaal'.

Cirkel van naleving

Het transitieproces in beeld: 'De cirkel van naleving'.



Resultaten zaken handhaving en controle met bedragen

Resultaten van de zaken	Aantal	Bedrag
Aanpassing uitkering, wel terugvorderen	2	
Uitkering ongewijzigd voortzetten	2	
Uitkering beëindigen met terugvordering	3	
Aanvraag toekennen	1	
Boete opleggen	15	
Waarschuwing	2	
Afzien van een boete oplegging	7	

Werkvoorraad werkprocessen boete 31-12-21	2		
Onderzoeken Tozo	5		
Boete vordering opgeboekt	11	€ 8.254	<i>(werkvoorr. boete opgelegd naar 2022: 4)</i>
Uitkering beëindigen met terugvordering	1	€ 4.355	<i>(werkvoorr. naar 2022: 2)</i>
Totaal		€ 12.609	
Meest voorkomende fraudevorm: zwart werken.			

Er zijn in het afgelopen jaar 8 fraudeonderzoeken afgehandeld. Daarbij is in 3 gevallen geen fraude vastgesteld waarna de uitkering ongewijzigd is voortgezet of de aanvraag is toegekend. In 5 gevallen bleek er wel sprake te zijn van fraude. In die gevallen heeft dit consequenties gehad voor de uitkering. De uitkering is aangepast of beëindigd, met terugvordering. Er wordt teruggevorderd als er over een periode onterecht een uitkering is verstrekt. Als er sprake is van schending inlichtingenplicht kan tevens een boete worden opgelegd. Een waarschuwing wordt gegeven als het gaat om een eerste schending én het boete bedrag lager is dan 150 euro.

3.7 Terugvordering en verhaal

Soorten vorderingen met bedragen

Nieuwkoop	Openstaande vorderingen	Openstaande rente
Saldo per 1-1-2021	€ 948.670	€ 41.933
Opboekingen	€ 359.202	€ 4.429
Afboekingen	€ 92.862	
Afgelost	€ 257.825	€ 5.221
Saldo per 1-1-2022	€ 957.185	€ 41.141

Opboekingen zijn de nieuw ontstane vorderingen. De afboekingen zijn vorderingen die niet meer inbaar zijn of zijn kwijtscholden. Als iemand trouw aflost voor een langere periode kan een beroep op kwijtschelding worden ingediend. Het komt ook voor dat een inwoner niet meer traceerbaar is in de systemen (langdurig in het buitenland verblijft). Als deze vorderingen lang openstaan kunnen ze worden afgeboekt.

4. Pilots en Projecten

4.1 Uitvoeringsagenda Participatiewet

In het jaarverslag 2020 haalden we al aan dat het tijd was om na drie jaar Rijnvicus, kritisch naar onze eigen uitvoering te kijken: wat kan er nog beter? Ook was het tijd om de acties die vanwege de Coronacrisis in vertraging schoten, weer op te pakken. Om hier op een gestructureerde wijze uitvoering aan te geven, is een uitvoeringsagenda opgesteld voor 2021. De belangrijkste zaken die inmiddels opgeleverd zijn, zijn:

Project 1, Gezamenlijkheid in de uitvoering

1. Het project **Gezamenlijkheid in Uitvoering** bestaat uit een hoofdproject, **De Klantreis**, en 5 deelprojecten namelijk **de Participatie–intake, Opstap, Sociale Activering en maatschappelijke begeleiding statushouders, Werk & Zorg** en **SROI**.
2. **De klantreis**. Dit project heeft als doel om in de uitvoering te zorgen voor een gedeeld beeld en een heldere rolverdeling met betrekking tot de routes die inwoners bewandelen richting duurzame uitstroom. Het beoogde effect is dat kandidaten de voor hen meest efficiënte route bewandelen richting duurzame uitstroom dan wel de voor hen hoogst haalbare trede van de Participatieladder bereiken. Hiervoor zijn diverse visualisaties, schema's en documenten ontwikkeld, zoals de plaat Uitvoering Participatiewet inclusief een toelichting daarop, een begrippenkader, een schematische weergave van het hoofdproces, uitgewerkte flowcharts van de te onderscheiden stappen per klantroute, klantprofielen, en overzichten van de doelstellingen van de klantroutes, de doelgroepen van de Participatiewet en beschikbare instrumenten per doelgroep.
3. **De Participatie–intake**. Dit behelst een gezamenlijke intake door de inkomensspecialist en de klantregisseur, zodat tijdens de intake alle benodigde expertise om te bepalen in welke klantroute de klant kan instromen beschikbaar is. De participatie–intake is uitgerold voor de doelgroep regulier en wordt verder uitgerold voor andere doelgroepen zoals jongeren, statushouders en arbeidsbeperkten.
4. **Opstap**. Opstap is het diagnosecentrum van Rijnvicus. Opstap is verder geprofessionaliseerd en uitgebreid. Opstap beschikt over een breder pallet aan diagnose–instrumenten en werksoorten en kan vanuit een werksituatie kwalitatief goede diagnose adviezen leveren. De capaciteit van Opstap is vergroot naar minimaal 250 trajecten op jaarbasis.
5. **Sociale Activering en maatschappelijke begeleiding statushouders**. Ingaande 1 juli 2021 is Kwadraad gestart als uitvoerder voor sociale activering. Het doel van dit deelproject is dat sociale activering als instrument is ingebed in de klantroute en met name ook gericht is op de doorstroom naar een op werk gericht traject bij Rijnvicus. Daarvoor zijn praktische werkafspraken gemaakt met Kwadraad en wordt intensief samengewerkt door de gemeente, Kwadraad en Rijnvicus.
6. **Werk & Zorg**. Dit deelproject is gericht op het bieden van een op werk gericht traject voor klanten voor wie ook een zorgcomponent loopt. De ontwikkeling hiervan vergt meer tijd en zal in de loop van 2022 plaatsvinden.

7. **SROI.** Het doel van dit deelproject is een goede inbedding in de gemeentelijke organisatie en verdere professionalisering als instrument om de participatie van doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt te bevorderen. Hiertoe is allereerst een advies uitgebracht door Interpactum, adviesbureau voor het Sociaal Domein en specialist op het gebied van SROI. Op basis van dit advies is besloten een kwartiermaker aan te stellen om het SROI-beleid verder te ontwikkelen en de uitvoering te versterken. De kwartiermaker is in februari 2022 gestart.

Project 2, Wegen naar Werk

- Er is een werkgever gevonden die met ons een pilot voor praktijkleren wil draaien voor logistiek. Dit doen we in samenwerking met MBO Rijnland die de Praktijkverklaringen zal afgeven. Het systeem Werkstap wordt gebruikt om de ontwikkeling van de kandidaten te volgen. De pilot is na de zomer van start gegaan en zal begin 2022 worden geëvalueerd. Praktijkleren zal ook worden ingezet binnen de leerwerkroutes van Rijnvicus. Zo kan er tijdens de ontwikkelperiode bij Rijnvicus een startkwalificatie worden behaald. Gezien het hoge percentage klanten dat geen startkwalificatie heeft, bereidt dit nog beter voor op de arbeidsmarkt.
- Daarnaast is gewerkt aan de invoering van de stappentrap^[1]: vijf werkgevers hebben al commitment gegeven om mee te doen, zodat wij aanvullend op onze leerwerklijnen arbeidsontwikkelingstrajecten kunnen bieden met uitstroomkansen in de sectoren Retail, Horeca, Beveiliging, Techniek en Bouw. De werkgevers hebben inmiddels een intentieverklaring getekend voor deelname aan dit project. Samen Sterker uit Nieuwveen is een van de vijf werkgevers die meedoen.
- Daarnaast hebben wij de mogelijkheden verkend van een Circulaire Hub als nieuwe werksoort beschut en leerwerklijn. We starten binnenkort met de pilotfase waarbij twee medewerkers uit de doelgroep ingezet worden om twee keer 3 uur in de week, afvalstromen, zoals koffiedrab, op te halen bij minimaal 10 ondernemers, voor minimaal drie maanden. Deze afvalstromen gaan we door onze alliantie omzetten naar nieuwe producten. Na de pilot gaan we dit breder uitrollen. We hebben de ambitie om uiteindelijk bij 70 lokale ondernemers afvalstromen op te halen.
- Tot slot hebben we in kaart gebracht wat we nodig hebben om meer kandidaten beter te begeleiden. Rijnvicus investeert daarom in een aantal praktijkopleiders, die in de komende maanden geworven gaan worden.

[1] Stappentrap: De stappentrap is een project waarbij kandidaten starten in een intern leerwerktraject (opdoen van basisvaardigheden) om vervolgens door te stromen naar een extern leerwerktraject bij een werkgever met uiteindelijke doelstelling: directe uitstroom.

Project 3, Dashboard P-wet

- De informatiebehoefte van alle stakeholders is geïnventariseerd en aan de hand daarvan zijn de eerste dashboards gebouwd.
- Dit betreffen dashboard "In- en uitstroom", "Uitkeringsgerechtigden –naar status bemiddelbaar en Participatieladder", "Uitkeringsduur", "Redenen van uitkering", "Aanvragen – termijnen", "Aanvragen – kenmerken", "Aanvragen – afhandelingen",

“Beëindigingen – uitstroom”, “Beëindigingen – reden en leefvorm”, “Re-integratie – activiteiten”.

- Verder is er in het vierde kwartaal van 2021 officieel gestart met Werkstap. Dit heeft ertoe geleid dat de benodigde data vanuit Suite is overgezet naar Werkstap. Binnen Werkstap wordt er momenteel hard gewerkt aan het registeren van de ontwikkelingen van de mensen uit de verschillende doelgroepen. Gelijktijdig wordt er in Power BI op basis van de nieuwe informatie gewerkt aan nieuwe sturingsinformatie om aan de informatiebehoefte van alle stakeholders te kunnen voldoen. In het eerste half jaar van 2022 zal er verder geïnvesteerd worden in nieuwe dashboards.

Project 4, Governance/één Rijnvicus

- Rijnvicus gaat voor de uitvoering van de Participatiewet nauwer samenwerken met het Serviceplein en team MO (beleid) van de gemeente Alphen aan den Rijn. We werken toe naar gezamenlijke jaarplannen, gezamenlijk monitoren in het nieuwe dashboard (deelproject 3), investeren in samen blijven leren (deelproject 5) en samen verantwoording afleggen.
- Het uitgangspunt is dat Rijnvicus dichter tegen de ambtelijke organisatie aankruipt als het gaat om de gezamenlijke uitvoering van de Participatiewet en wat verder op afstand gaat staan als het gaat om de bedrijfsvoering. Er zal vanaf 2023 gewerkt worden met een gezamenlijk jaarplan van Rijnvicus, MO en Serviceplein dat binnen Programma 4 van de gemeentelijke begroting valt. Dit plan wordt in 2022 opgesteld. De hoofdlijnen voor de afspraken t.a.v. bedrijfsvoering zijn helder, maar de uitvoering op de verschillende deelterreinen is veelomvattend en zal daarom verder opgepakt worden in 2022.
- De Uitvoeringsagenda heeft erin geresulteerd dat er per 1 januari 2022 een nieuwe topstructuur staat, die niet meer de strikte scheiding kent tussen arbeidsparticipatie en leerwerkbedrijf. Deze topstructuur is ook platter en biedt ruimte om verantwoordelijkheden lager in de lijn te leggen. De ervaren afstand tussen werkvloer en MT wordt daarmee kleiner. Eenheid binnen Rijnvicus gaat naast bedrijfsvoering en inrichting vooral over cultuur. Samenwerking was daarom het allerhoogste doel van de Uitvoeringsagenda. Niet alleen samenwerking met de gemeente en externe partners, maar juist ook binnen Rijnvicus. Kern van de nieuwe structuur is een plattere, meer wendbare organisatie, waarbij de focus ligt op onze kerntaak: ontwikkelen van de doelgroepen.

Project 5, Samen leren

- Vanuit het project Samen Blijven Leren zien wij dat de samenwerking tussen het Serviceplein, Rijnvicus en MO zich verder door ontwikkelt. De beweging van de dialoog met elkaar aangaan en de inwoner centraal stellen groeit met de dag.
- Er ontstaan verbindingen, ontwikkelingen en aansluitingen tussen de diverse fases van het klantproces door bijvoorbeeld een discussiepanel, inspiratiemiddagen en gestelde vragen.
- Er is veel aandacht voor alles wat ontwikkeld is en wordt in de uitvoeringsagenda. Ook is de borging goed geregeld.

- Een gezamenlijk opleidingsprogramma wordt ontwikkeld voor de collega's van Rijnvicus, MO en Serviceplein.
- Tot slot zijn wij bezig met de vraag hoe leren wij nu en hoe willen we leren en hoe zorgen we dat we dit allemaal structureel en integraal blijven doen? Hoe houden we hierop focus en blijven we hier tijd voor vrijmaken?

4.2 Perspectief op werk

Met de gelden die gedurende 2 jaar beschikbaar zijn gesteld in het kader van het plan Perspectief op Werk (POW) wordt onder leiding van de projectleider POW een stevige basis gelegd voor de regionale samenwerking. Ieder WSP levert capaciteit voor de bezetting van de brancheteams die in Holland Rijnland verband zijn samengesteld.

Inmiddels is er een regionaal uitvoeringsplan gemaakt (de DOE agenda). Binnen deze agenda zijn opdrachten geformuleerd met als thema's: Open Hiring, Klantreis WSP Holland Rijnland, publiek-private samenwerking en Praktijkleren.

In de tweede helft van 2021 is het Praktijkleren verder uitgerold, een regionaal expertteam in het leven geroepen en is een presentatie opgemaakt die gebruikt kan worden voor werkgevers. In de regio zijn nu leerlijnen actief, onder andere in de zorg en de installatietechniek. Van Rijnvicus zijn 5 medewerkers opgeleid tot leerlijnconsulent en leerlijnspecialist. Daarnaast is er een klantreis voor de werkgever gemaakt zodat er uniforme dienstverlening naar de werkgevers in de regio is.

4.3 Tozo en Bbz-light

Aanvragen Tozo in aantallen

Aanvragen 2021	Tozo krediet	Tozo 3 verl.	Tozo 3 nw.	Tozo 4 verl.	Tozo 4 nw.	Tozo 5 verl.	Tozo 5 nw.
Afgewezen	1	1	6				1
Ingetrokken		5	2	1		2	
Niet ontv./Buiten beh.	1	1	2	1		1	
Toegekend	4	20	52	42	7	24	3
In behandeling							
Totaal	6	27	62	44	7	27	4

Per 1 oktober 2021 is de steunmaatregel Tozo beëindigd en is de nieuwe steunmaatregel Bbz-light van kracht gegaan. Gemeenten mogen bij de uitvoering van deze lichtere versie van de 'normale' Bbz -regeling een aantal voorwaarden soepeler toepassen. In Q4 zijn er 2 aanvragen BBZ "Light" ontvangen waarvan 1 afgewezen en 1 toegekend.

In 2021 hebben wij de steunmaatregelen Tozo 3, 4 en 5, die tijdelijk in het leven zijn geroepen door de Coronacrisis, uitgevoerd. Daarnaast zijn wij voorspoedig aan de slag gegaan met de controleregelingen van het Rijk, om ervoor te zorgen dat een groot deel van de inwoners in 2021 weten of en in welke mate er sprake is van terugvordering van de steunmaatregel.

Ook hebben we pro-actief ingezet op ondersteuning aan zelfstandigen. Zo hebben we vanuit de Helpdesk Geldzaken inwoners, die een beroep hebben gedaan op alle Tozo uitkeringen (1 t/m 5), gebeld om na te gaan of er sprake was van financiële hulpvragen. En zijn er brieven gestuurd met informatie over de beëindiging Tozo 5 en de mogelijkheid die de gemeente biedt in het kader van de nieuwe steunmaatregel Bbz-light en het Regionale MobiliteitsTeam (RMT) met betrekking tot (tijdelijke) arbeid in loondienst. Tot slot hebben wij zelfstandigen de mogelijkheid geboden gebruik maken van coaching om hen te ondersteunen bij de continuering van het bedrijf.

4.4 TONK

Aanvragen TONK in aantallen

Aanvragen TONK	2021
Afgewezen	8
Ingetrokken	0
Niet ontv./Buiten beh	1
Toegekend	24
In behandeling	0
Totaal	33

Vanaf maart 2021 tot 1 november 2021 konden zelfstandigen, waarbij door de Coronacrisis sprake was van een inkomstendaling, de Tijdelijke Ondersteuning Noodzakelijke Kosten (TONK) aanvragen. De TONK was bedoeld voor zelfstandigen die de noodzakelijke kosten, zoals de woonkosten, niet meer konden betalen. Er was geen overkoepelend landelijk beleid, wat betekende dat elke gemeente zijn eigen beleid heeft kunnen bepalen. Dit zorgde niet alleen voor verschillen tussen de gemeenten in de uitvoering van de TONK, maar ook in de hoogte van de bijdrage. In onze gemeentes was het maximaal te ontvangen bedrag € 750,00 per maand. De consultants hebben alle TONK-aanvragers bij de afhandeling van de aanvraag gebeld. Dit persoonlijk contact werd als zeer prettig en helpend ervaren.

Landelijk viel het aantal TONK aanvragen tegen. Dit gold helaas ook voor onze gemeentes. We hebben vervolgens ons Tozo-bestand meerdere keren actief benaderd. Hierin hebben we samen opgetrokken met de Helpdesk Geldzaken. Dit heeft geresulteerd in uiteindelijk iets meer aanvragen.

4.5 Jeugdwerkloosheid actieplan

We zagen in 2021 een afname in de jeugdwerkloosheid, hetgeen overeenkomt met het landelijk beeld. De inzet vanuit de gelden jeugdwerkloosheid richten zich daarom op het voorkomen van uitval, het zorgen voor een duurzame instroom in werk en een dienstverlening op maat voor elke jongere.

Dit zijn de zaken waarop voortgang is geboekt in 2021:

- **Stageaanpak:** verbinding aanbrengen tussen scholen, werkgevers en partnerorganisaties;

Allereerst: het is best lastig op gemeenteniveau uitspraken te doen over stages m.b.t. MBO Rijnland, waar de meeste jongeren uit Nieuwkoop naar school gaan, omdat zij via colleges zijn georganiseerd en er niet op woonplaats informatie wordt bijgehouden.

Op het moment dat wij gericht in gesprek gingen met scholen, werkgevers, het SBB en branchevertegenwoordigers over het stageproblematiek bleek dat het probleem niet zozeer een stagetekort is maar een mismatch van stage aanbieders en stage zoekenden. Er zijn genoeg stages in de regio Rijnland, maar er komen onvoldoende stagiaires op de aangeboden stages af. Met name in agricultuur bedrijven, ICT, bouw en techniek stromen onvoldoende jongeren in de opleidingen. Zij komen dus ook onvoldoende aan bij bedrijven voor stages én voor werk. Bedrijven in deze sectoren melden al sinds de vroege zomer dat er weer tekorten ontstaan. Dit geldt ook voor de horeca sinds deze weer open is. Wel is het in het algemeen lastig geweest voor jongeren om in coronatijd een stage te vinden, met name voor de lagere mbo-niveaus die vooral fysiek contact nodig hebben en over het algemeen minder goed hun werk kunnen doen vanaf een computer thuis. Ook waren er minder mensen bereid een stagiaire te begeleiden. Toch zijn scholen ook creatief geweest met stageopdrachten en verlengen van schoolperiodes. De branche waar wel een tekort is aan jongeren én een aanbod aan stagiaires die toch niet gematched werden is de zorg. De zorg is over het algemeen teveel overbelast geweest om stagiaires te kunnen begeleiden.

- **Extra ondersteunende inzet voor begeleiding jongeren naar werk of (terug) naar school**, d.m.v. mentoren, jongerencoaching en jobcoaches: de instroom van jongeren zonder baan is in de hele periode managebel geweest: er is geen extra inzet nodig geweest van jobcoaches of ander vorm van coaching. Wel is er gestart met een kwaliteitsimpuls rondom de matching van jongeren naar werk: binnen Rijnvicus is een werkcoach specifiek voor jongeren ingezet en heeft een senior uren beschikbaar gekregen om zich te wijden aan de verbetering van dienstverlening aan jongeren. Dit betreft vooral de samenwerking tussen team inkomen, het jongerenteam en Rijnvicus. Het jongerenteam is begonnen met het uitvinden van een werkwijze rondom 16- en 17-jarigen. Ook Rijnvicus gaat dienstverlening voor 16- en 17-jarigen ontwikkelen, dit is in de tweede helft van 2021 verder opgepakt.
- Het werkproces uitstroom is volop in ontwikkeling. MBO Rijnland is juni 2021 van start gegaan met de eerste fase van het nieuwe werkproces: het uitzetten van vragenlijsten bij uitstromende leerlingen en het selecteren van leerlingen voor een eerste gesprek binnen het mbo. In 2022 wordt dit verder opgepakt en worden preventief met scholen **'uitstroomoverleggen'** georganiseerd voor afstuderende jongeren die nog niet klaar zijn voor de arbeidsmarkt.
- Het opzetten van **'loopbaan-ontwikkel ondersteuning'** met MBO, VOA en **bedrijfsleven rond kansrijke arbeidsmarkt, te beginnen met transport en logistiek**. Dit is voor jongeren nog niet van de grond gekomen.
- Verder zijn we begonnen met het project **Jongeren in Beeld** in Nieuwkoop: Met een lijst van het inlichtingenbureau van SZW we op zoek gegaan naar jongeren die buiten beeld vallen, in het jargon ook spookjongeren genoemd. Het gaat om jongeren in de leeftijd van 23-27 jaar die geen werk hebben en geen startkwalificatie.

Door het vergelijken van databestanden hebben we een eerste selectie gemaakt. Dit gebeurde in de periode juni – augustus 2021. Vervolgens hebben we gekeken of er een outreachende aanpak nodig is. Hiermee onderzochten we de vermoedens van diverse professionals dat er jongeren zijn die mogelijk hulp of ondersteuning nodig hebben, maar die buiten beeld zijn.

De meeste jongeren bleken al een keer met het RMC in aanraking te zijn geweest. Er is aandacht nodig voor de doorlopende lijn leerplicht, RMC en dan? Er was 1 jongere bij die wel behoefte had aan ondersteuning. Verder waren diverse jongeren als zzp-er aan het werk. Er kan een (impliciete) behoefte zijn aan ondersteuning bij het opstarten van een zzp-loopbaan.

- In september 2021 zijn we gestart met een **Triple Helix aanpak** rond hybride leren op entree niveau. Hierin participeren 4 gemeentes, vier werkbedrijven en diverse werkgevers. We gaan dit aanwenden om de School@work aanpak te vergroten en verder te ontwikkelen. Dit zit nog in de ontwerpfase.
- Het **mentorproject** groeit. Ook jongeren van Nieuwkoop komen in aanmerking voor begeleiding van een mentor. Nu is de begeleiding vooral gericht op toeleiding naar werk en school. De ambitie is om deze begeleiding breder te maken en te doen wat nodig is om een jongere te versterken zelf een volgende stap te zetten en toekomstperspectief te creëren. Er is erg veel behoefte aan mentoring.

4.6 Invoering Inburgeringswet

Aanbestedingen

In het 1^e kwartaal van 2021 is de opdracht voor de B1-leerroute en de Z-leerroute gegund aan Echt Nederlands. In beide leerroutes wordt het leren van de Nederlandse taal gecombineerd met participeren op de arbeidsmarkt. Nieuwkoop heeft een eigen contract met Echt Nederlands maar met dezelfde uitgangspunten als Alphen aan den Rijn. Eén van de belangrijkste onderdelen van deze opdracht is dat er een integraal inburgeringsaanbod wordt gerealiseerd.

In de tweede helft van 2021 is de implementatie van de nieuwe opdracht uitgevoerd. Inmiddels zijn alle partijen die werkzaam zijn met inburgeraars met elkaar in contact gebracht. Dit zijn voor Nieuwkoop; Serviceplein, Rijnvicus, Echt Nederlands en het team de Verbinding. We hebben een gezamenlijk werkproces afgesproken in de vorm van een Plan Inburgering en Participatie (PIP). En er zijn afspraken gemaakt over de informatie-uitwisseling.

Over de aanbesteding van de Onderwijsroute is in de laatste maanden van 2021 een besluit genomen in het BO Rijnstreek. De Onderwijsroute MBO is gegund aan Echt Nederlands. De onderwijsroute HBO/WO zal begin 2022 worden gegund aan Universiteit Leiden/ Hogeschool Leiden/Haagse Hogeschool.

Personeel

De werving van nieuw personeel bij Serviceplein en Rijnvicus is afgerond. Per oktober is de nieuwe arbeidsmarktcoach inburgering gestart. De arbeidsmarktcoach is gepositioneerd bij Rijnvicus en zorgt dat het inburgeringsonderwijs naadloos aansluit op wat er nodig is op de

arbeidsmarkt.

Nieuwkoop gaat met eigen personeel regie voeren op de inburgering. Overige nieuwe taken op het gebied van inburgering, zoals financieel ontzorgen en het afhandelen van bezwaren, zijn belegd bij het huidige personeel van Alphen aan den Rijn. Hiervoor is formatie-uitbreiding gerealiseerd. Er zijn afspraken gemaakt tussen Alphen aan den Rijn en Nieuwkoop over de verrekening van de personele kosten via de Dienstverleningsovereenkomst.

5. Ontwikkelingen/voorblick 2022

Schuldhelpverlening

Op dit moment voert Plangroep een deel van het schuldhelpverleningstraject uit voor inwoners uit de drie gemeenten. De gemeente Alphen aan den Rijn voert de intake- en stabilisatiefase uit, waarna het dossier wordt overgedragen naar Plangroep voor het minnelijk traject (inclusief budgetbeheer en coaching indien nodig). Het contract met Plangroep loopt 2024 af. Voordat we besluiten om wederom te gaan aanbesteden, willen we onderzoeken of we de schuldhelpverlening volledig in eigen beheer kunnen doen.

In 2022 zal er een onderzoek starten naar de aanschaf van een ICT systeem specifiek voor Schuldhelpverlening. Er wordt momenteel nog gebruik gemaakt van het uitkeringsstelsel, Suite WIZ. Vanwege o.a. de wijzigingen in de Wet gemeentelijke schuldhelpverlening, is de Suite WIZ niet meer toereikend voor de uitvoering

Inkomen

Momenteel wordt onderzocht hoe de bemensing van team Inkomen en de binding van de medewerkers aan de organisatie, kan worden versterkt. Wij streven daarbij naar een zo vergaand mogelijke bemensing met vast personeel. Het vinden en binden van jonge talenten voor dit vak krijgt daarbij nadrukkelijk onze aandacht.