

# Quickscan begeleiden langdurig bijstandsgerechtigden naar werk

*Eindrapport*

Uitgebracht in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Amersfoort, 29 september 2022

Bureau Bartels B.V.  
Postbus 318  
3800 AH Amersfoort  
Stationsplein 13A  
3818 LE Amersfoort  
T 033 – 479 20 20  
info@brtls.nl  
www.bureaubartels.nl



INLEIDING	1
QUICKSCAN	1
LEESWIJZER	1
1. INZET VOOR LANGDURIG BIJSTANDSGERECHTIGDEN	2
BESTAND IN BEELD	2
AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT	2
INSTRUMENTEN EN ACTIVITEITEN	6
SAMENWERKING MET WERKGEVERS	7
BOVENREGIONALE INSTRUMENTEN EN ACTIVITEITEN	19
2. DREMPELS, KANSEN EN ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE	22
DREMPELS	22
KANSEN EN ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE	26
BIJLAGE: GESPREKSPARTNERS	29

# INLEIDING

## QUICKSCAN

Het richting werk begeleiden van langdurig bijstandsgerechtigden heeft de aandacht van het kabinet en van de Tweede Kamer. De huidige arbeidsmarkt vraagt namelijk om meer arbeidskrachten en tegelijkertijd zitten er circa 400.000 mensen in de bijstand. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft Bureau Bartels gevraagd om een overzicht te maken van de inzet die arbeidsmarktregio's plegen om langdurig bijstandsgerechtigden richting werk te begeleiden. Met 'langdurig bijstandsgerechtigden' worden mensen bedoeld die twee jaar of langer in de bijstand zitten.

Deze rapportage geeft de bevindingen weer van deze quickscan die is uitgevoerd bij bijna alle arbeidsmarktregio's (hierna: AMR's) in Nederland. Enerzijds, geeft deze rapportage een (niet limitatief) overzicht van de initiatieven en eventuele resultaten daarvan die op (boven)regionaal niveau worden uitgevoerd. Anderzijds, brengt deze quickscan in beeld welke kansen en belemmeringen er zijn om de arbeidstoeleiding van deze doelgroep (verder) te versterken.

Om deze 'foto' van het werkveld te maken, zijn videobel- en/of telefonische gesprekken gevoerd met (vertegenwoordigers van) 32 arbeidsmarktregio's.<sup>1</sup> De gesprekspartners hebben de verwerkte gegevens over hun initiatieven aangereikt gekregen om te toetsen en desgewenst aan te vullen.

## LEESWIJZER

We merken op dat de afbakening van deze quickscan niet eenduidig is. Ten eerste blijkt in de praktijk dat (gemeenten binnen) AMR's verschillende definities hanteren voor langdurig bijstandsgerechtigden. We hebben daarom in bredere zin gekeken naar initiatieven/inzet voor personen die een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Bij de aangereikte initiatieven is immers niet altijd een strikte scheiding te maken tussen initiatieven bedoeld voor personen die langdurig in de bijstand zitten en andere typen doelgroepen.

Voor de doelgroep worden verschillende typen activiteiten uitgevoerd, variërend van sociale activering tot en met re-integratie op de arbeidsmarkt. Sommige typen activiteiten lopen echter in elkaar over en zijn niet goed te scheiden. In de quickscan zijn vooral die initiatieven opgenomen die in dit bredere spectrum ook elementen hebben van re-integratie op de arbeidsmarkt.

Ten slotte merken we op dat deze quickscan is uitgevoerd onder (vertegenwoordigers van gemeenten binnen) de AMR's. Hoewel de gesprekspartners een goed overzicht hebben van de situatie in hun regio, sluiten we niet uit dat er mogelijk passende initiatieven zijn bij AMR's en/of gemeenten die niet in deze rapportage genoemd worden. Binnen de scope van deze opdracht was het niet mogelijk om een allesomvattend en complete inventarisatie uit te voeren.



<sup>1</sup> Een overzicht van de gesprekspartners is te vinden in de bijlage.

# 1. INZET VOOR LANGDURIG BIJSTANDSGERECHTIGDEN

## BESTAND IN BEELD

In de quickscan is nagegaan hoe goed (langdurig) bijstandsgerechtigden in beeld zijn bij de gemeenten en hun uitvoerende instanties binnen de AMR's. Het merendeel van de gesprekspartners geeft aan dat een groot deel van de mensen goed in beeld is. Gesprekspartners geven aan dat de groep 'minder makkelijk bemiddelbare bijstandsgerechtigden' eerder misschien minder in beeld was, maar dat er sinds enkele jaren een inhaalslag gemaakt wordt richting deze groep. Gemiddeld is er tenminste één keer per jaar contact met langdurig bijstandsgerechtigden om te zien welke mogelijkheden er eventueel zijn om stappen te zetten richting de arbeidsmarkt of richting activering. Afhankelijk van iemands persoonlijke situatie en behoeften kan dit ook vaker zijn.

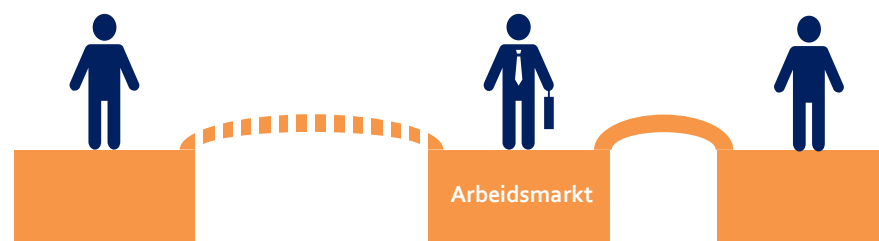
Een aantal (gemeenten binnen) AMR's heeft de afgelopen tijd specifiek ingezet op het in beeld brengen en analyseren van het bestand van langdurig bijstandsgerechtigden. Via (intensieve) gesprekken wordt dan in kaart gebracht wat iemands persoonlijke situatie is en welke mogelijkheden er zijn voor re-integratie op de arbeidsmarkt. Voorbeelden hiervan zijn 'Werkoffensief 500+' van de gemeente Den Haag, de 'Focus-aanpak' van de gemeente Amsterdam, het project 'Vliegwielen' van de gemeente Zutphen, 'Doe je mee' van de gemeenten Nijmegen, Druten, Beuningen en Mook en Middelaar, de 'Pilot Participatie' van de gemeente Venlo en een bestandsanalyse van de gemeente Terneuzen (zie pagina's 4 en 5).

## AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT

Gemeenten (en hun eventuele uitvoerders) zetten verschillende instrumenten en trajecten in – en kopen deze al dan niet in bij externe partijen – om bijstandsgerechtigden naar werk te begeleiden. Om tot een goede afweging te komen van welk traject iemand nodig heeft, wordt niet naar de duur van de

bijstandssituatie gekeken, maar naar de afstand tot de arbeidsmarkt. Welke achtereenvolgende stappen zijn nodig en welke condities moeten worden ingevuld om deze afstand te overbruggen? In zijn algemeenheid geldt dat de huidige populatie langdurig bijstandsgerechtigden, in de waarneming van de gesprekspartners, niet gemakkelijk aan het werk komt, om welke achterliggende reden dan ook.

De gesprekspartners constateren dat de populatie bijstandsgerechtigden in de afgelopen jaren veranderd is. Doordat de krappe arbeidsmarkt veel kansen biedt voor werknemers, is een groot deel van de mensen met arbeidspotentieel al aan het werk. De mensen die dus relatief eenvoudig bemiddelbaar zijn richting werk, zijn (bijna) allemaal al uitgestroomd en komen dus nog maar weinig in het bestand van bijstandsgerechtigden voor. Als 'spiegel': de mensen die nu nog wél in het bijstandsbestand zitten, hebben vaak een grote afstand tot de arbeidsmarkt en zijn daarom niet gemakkelijk te begeleiden naar werk. Zij zijn extra kwetsbaar, hebben veel begeleiding nodig om 'arbeidsfit' te worden en daadwerkelijk de stap naar betaald werk te kunnen zetten.



Ter illustratie: uit een recent onderzoek van de gemeente Den Haag (zie pagina 5) blijkt dat van de personen die meer dan 18 maanden in de bijstand zitten, ongeveer 10% bemiddelbaar is richting werk. Voor 49% geldt dat zij intensieve

begeleiding qua activering en ondersteuning nodig hebben om het pad richting werk op te kunnen gaan. De overige 41% van de langdurig bijstandsgerechtigden in Den Haag is op het moment van het onderzoek in het geheel niet bemiddelbaar richting werk, bijvoorbeeld vanwege ziekte en/of omdat sociale activering voor hen het hoogst haalbare is. Ook de bestandsanalyse van de gemeente Nijmegen laat zien dat circa 1 op de 10 van hun bijstandsgerechtigden momenteel klaar is om bemiddeld te worden richting werk en het overgrote deel dus (nog) niet (zie pagina 5). Hierbij merken we op dat het niet perse betekent dat iemand voor altijd is afgeschreven indien geconcludeerd wordt dat iemand momenteel (in het geheel) niet bemiddelbaar is richting werk. Al naar gelang veranderingen in iemands (persoonlijke) situatie kan het zijn dat iemand op termijn wél stappen kan zetten richting re-integratie op de arbeidsmarkt – of dat iemand vanuit een kansrijke positie (tijdelijk) niet meer in staat is om stappen te zetten. Het bestand van bijstandsgerechtigden is wat dat betreft dynamisch en niet statisch.

## VOORBEELDEN: BESTANDSANALYSE

### Pilot Participatie

<b>Projectgebied</b>	Gemeente Venlo
<b>Werkwijze</b>	Door middel van intensieve gesprekken met langdurig bijstandsgerechtigden wordt in kaart gebracht waar iemand staat en welke mogelijkheden er voor deze persoon zijn

### Focus aanpak

<b>Projectgebied</b>	Gemeente Amsterdam
<b>Start</b>	2019 (in 2018 gestart als pilot)
<b>Looptijd</b>	Structureel
<b>Aantal deelnemers</b>	Alle langdurig bijstandsgerechtigden in Amsterdam (circa 30.000 personen)
<b>Werkwijze</b>	Langdurig bijstandsgerechtigden worden per gebiedsdeel opgeroepen voor een uitgebreid gesprek waarin onder andere besproken wordt of iemands situatie is veranderd waardoor richting werk gaan mogelijk wordt en/of de persoon zelf kansen ziet hiervoor

### Bestandsanalyse Terneuzen

<b>Projectgebied</b>	Gemeente Terneuzen
<b>Werkwijze</b>	Op basis van persoonlijke gesprekken met mensen die langdurig in de bijstand zitten, wordt gekeken welke mogelijkheden deze mensen hebben om begeleid te worden richting de arbeidsmarkt of richting sociale activering

### Project Vliegwielen

<b>Projectgebied</b>	Gemeente Zutphen
<b>Start</b>	November 2021
<b>Aantal deelnemers</b>	Doelstelling is 300
<b>Betrokken partijen</b>	Gemeente Zutphen en werkleerbedrijf GelreWerkt!
<b>Werkwijze</b>	Met personen die langdurig in de bijstand zitten, worden gesprekken gevoerd om te zien of iemand (op termijn) bemiddelbaar is richting werk en welke stappen hier (eventueel) voor genomen moeten worden

## Werkoffensief 500+

<b>Projectgebied</b>	Gemeente Den Haag
<b>Start</b>	Januari 2019
<b>Looptijd</b>	3 jaar
<b>Aantal deelnemers</b>	Ruim 18.000 langdurig bijstandsgerechtigden
<b>Werkwijze</b>	Met ruim 18.000 langdurig bijstandsgerechtigden zijn gesprekken gevoerd om een beeld te krijgen van hun ontwikkelperspectief en belastbaarheid. Daarnaast is gekeken naar eventuele belemmeringen rondom iemands persoonlijke situatie die activering en/of arbeidsdeelname in de weg staan. Hierbij is specifiek gekeken naar de volgende vijf leefgebieden: inkomen/schulden, dagbesteding, fysieke gezondheid, participatie en mentale gezondheid
<b>Resultaten</b>	10% kan richting werk begeleid worden, 7% kan binnen 12 maanden stappen zetten richting werk of participatie, 42% kan geholpen worden om belemmeringen aan te pakken, voor 28% is uitstroom uit de bijstand (waarschijnlijk) niet haalbaar en voor de laatste 13% geldt dat zij momenteel niet kunnen participeren, bijvoorbeeld door ziekte

## Doe je mee

<b>Projectgebied</b>	Gemeenten Nijmegen, Druten, Beuningen en Mook en Middelaar
<b>Start</b>	November 2021
<b>Looptijd</b>	3 jaar
<b>Aantal deelnemers</b>	Nijmegen: circa 4.000, Druten: circa 30, Beuningen: circa 180, Mook en Middelaar: circa 40
<b>Werkwijze</b>	De gemeenten Nijmegen, Druten, Beuningen en Mook en Middelaar willen graag meer inzicht in hun bestand van bijstandsgerechtigden om te zien wie daar allemaal in zit en welke mogelijkheden er zijn voor deze groep. Daarom hebben zij geld vrijgemaakt om de bestanden door te lichten. De analyse houdt in dat (selecties van) bijstandsgerechtigden die nog niet in traject zijn bij WerkBedrijf worden benaderd voor één of meerdere gesprekken waarbij in beeld gebracht wordt of zij stappen kunnen zetten richting activering/werk en/of dat zij ondersteuning nodig hebben op andere leefgebieden (zorg, financiën, sport, etc.). Naar aanleiding van deze gesprekken wordt gekeken welke vervolgstappen en/of doorverwijzingen nodig zijn. De gesprekken worden gevoerd op een neutrale locatie (niet bij WerkBedrijf of op het gemeentehuis) en er wordt gecommuniceerd met een eigen logo. De nadruk ligt op een positieve benadering waarbij mensen gemotiveerd worden om stappen te zetten
<b>Resultaten</b>	Juni 2022: circa 730 personen gesproken, waarvan bij 668 personen een uitkomst is opgeleverd. Van de 668 personen is 14% doorverwezen naar participatiecoaches (voor sociale activering, vrijwilligerswerk, etc.), 8% is richting WerkBedrijf gegaan, 35% heeft eerst een zorg(traject) nodig, voor 7% is tijdelijk niets mogelijk maar op een later moment wel (bijvoorbeeld vanwege kortdurende medische redenen), 13% is niet op komen dagen bij de gesprekken, voor 20% geldt dat zij mogelijk wel iets zouden kunnen, maar dit niet willen (zij hebben extra begeleiding nodig om gemotiveerd te worden) en van de laatste 3% was de uitkering tussentijds beëindigd

## INSTRUMENTEN EN ACTIVITEITEN

Het veranderende karakter van het bijstandsbestand betekent dat de instrumenten en dienstverlening die gemeenten en AMR's inzetten in de praktijk momenteel vooral gericht zijn op mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De ervaring leert dat deze mensen vaak meerdere instrumenten gebruiken en/of meerdere trajecten doorlopen voordat zij aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Voorbeelden van instrumenten en activiteiten die door de gemeenten worden ingezet voor mensen in de bijstand worden hierna besproken.

### *1. Trajecten bedoeld om (persoonlijke) belemmeringen aan te pakken.*

Deze trajecten richten zich op belemmeringen die in de weg kunnen staan van succesvolle arbeidstoeleiding, zoals eventuele (multi-)problematiek in de persoonlijke situatie van de bijstandsgerechtigde. Voorbeelden van deze trajecten zijn de 'Maatschappelijk fit'-trajecten van de gemeente Den Haag en de 'Zorgvuldige route' van de gemeenten Borsele, Goes, Kapelle, Noord-Beveland en Reimerswaal (zie pagina 9).

### *2. Persoonlijke ontwikkeltrajecten/arbeidsfit maken.*

Bij dit type trajecten gaan deelnemers aan de slag met het ontwikkelen van (persoonlijke) vaardigheden en het zetten van eerste stappen richting betaald werk. Dit kan zowel via één-op-één begeleiding als via groepstrajecten. Voorbeelden van persoonlijke ontwikkeltrajecten zijn 'Lokaal expeditie toekomst' van AMR Midden-Holland, 'De Participatiefabriek' van de gemeente Almere, 'Ben jij in beeld' van AMR Gorinchem, 'Kortste route naar werk' van AMR Stedendriehoek en Noordwest-Veluwe, 'Perspct' van AMR Drechtsteden, 'Koplopertrajecten' van AMR Helmond-De Peel, 'Intensief begeleiden richting werk' van de gemeente Groningen, 'De Harde Leerschool' van AMR Zeeland, 'VVV Transferkracht' van AMR Noord-Limburg en 'Eindhoven Werkt!' van de gemeente Eindhoven (zie pagina's 10, 11 en 12).

### *3. Praktijktrainingen en werkfittrajecten.*

Bij deze trajecten ligt de nadruk op het ontwikkelen van algemene werkgerelateerde vaardigheden in de praktijk, zoals op tijd komen of het opvolgen van instructies. Door op een laagdrempelige manier aan de slag te gaan, leren deelnemers hun interesses kennen en hun vaardigheden voor het verrichten van werk te versterken. Voorbeelden hiervan zijn de 'Werkfittrajecten' en 'Brugplekken' van de gemeente Den Haag, de 'Doorstroombanen' van AMR Gooi en Vechtstreek, de 'Startbaan' van de gemeente Zoetermeer en de 'Werkroutes praktijkdiagnose en praktijktraining' van de gemeente Enschede (zie pagina's 13 en 14).

## Van kijken naar zien

Het werken met kwetsbare doelgroepen vraagt om goede gesprekstechnieken. Gemeente Zoetermeer heeft met het ZonMw-project 'Van kijken naar zien' (2018-2021) bestudeerd hoe de kwaliteit van gesprekken tussen klantmanagers en cliënten verbeterd kan worden. Hiervoor zijn na afloop van (intake)gesprekken aanvullende gesprekken gevoerd met cliënten en hebben onderzoekers van de HAN videobeelden van de oorspronkelijke gesprekken bekeken en geanalyseerd om tot verbeterpunten te komen. Aan de hand van het onderzoek is een Kijkwijzer gepubliceerd waarmee professionals zelf aan de slag kunnen gaan om de kwaliteit van hun gesprekken te verbeteren.



#### 4. Opleiden/scholing.

Er zijn verschillende soorten opleidingen en scholingen beschikbaar om bijstandsgerechtigden (specifieke) vakvaardigheden aan te leren die zij kunnen gebruiken op de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om concrete vakvaardigheden, die (veelal) ingezet kunnen worden bij kraptesectoren. Voorbeelden hiervan zijn de 'Bovengrondse Vakschool' van de gemeente Heerlen, 'SitY Academy' van AMR Gorinchem, 'Kansrijk Opleiden' van de gemeente Groningen en de 'Sity Academy' (zie pagina's 15, 16 en 21).

#### 5. Jobcarving en functiecreatie.

Bij *jobcarving* wordt gekeken welke onderdelen binnen een bestaande functie kunnen worden uitgevoerd door iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt. Bij functiecreatie gebeurt deze scan voor het hele bedrijf: processen worden opnieuw ingedeeld waardoor bepaalde werkzaamheden bijvoorbeeld samengevoegd worden om een nieuwe functie te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. In de gemeente Heerlen zijn 17 bedrijven bezig met trajecten om functiecreatie toe te passen (onder andere het Zuiderland Ziekenhuis en het CBS).

#### 6. Jobcoaching.

Bij *jobcoaching* worden nieuwe werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt op de werkvloer begeleid door een coach om zo goed mogelijk de overstap naar (betaald) werk te maken. De jobcoach zorgt ervoor dat de nieuwe werknemer zijn/haar werkzaamheden zo goed mogelijk kan uitvoeren, door (praktische) belemmeringen aan te pakken en toezicht te houden op de eerste arbeidsuren van de werknemer.

Daarnaast organiseren gemeenten en/of uitvoeringspartners nog tal van andere soorten activiteiten om werkzoekenden richting werk te kunnen begeleiden zoals banen- en/of informatiemarkten, open dagen of het organiseren van speeddates met werkgevers.

## Eva en Dennis

Om het aanbod in de dienstverlening voor werkzoekenden en werkgevers in de arbeidsmarktregio's overzichtelijker te maken, heeft de VNG samen met andere partijen als gemeenten, arbeidsmarktregio's, de Programmaraad, TNO, Divosa, Sam, en UWV in de afgelopen jaren digitale instrumentengidsen ontwikkeld. Gids Eva (Effectief, Vakbekwaam en Actueel) richt zich op werkzoekendendienstverlening en gids Dennis (Doen met Kennis) focust op werkgeversdienstverlening. Gemeenten en arbeidsmarktregio's vullen voor zichzelf in welke instrumenten tot de beschikking staan. De aanvullende informatie en de zoekfuncties maken het eenvoudig om het juiste instrument te zoeken voor een specifieke bijstandsgerechtigde. Ook kunnen deelnemende gemeenten en AMR's inspiratie opdoen bij instrumenten van andere aangesloten partijen. De VNG en deelnemende gemeenten en AMR's hopen dat de digitale instrumentengidsen het aanbod overzichtelijker en makkelijker toepasbaar maken.

### SAMENWERKING MET WERKGEVERS

De initiatieven en dienstverlening van de gemeenten/arbeidsmarktregio's zijn in de praktijk voornamelijk gefocust (geweest) op het perspectief van de langdurig bijstandsgerechtigde. De inzet bestaat bijvoorbeeld vooral uit het fit ('geschikt') maken van de bijstandsgerechtigde voor werk. Meer recentelijk zien we ook steeds meer initiatieven waarbij de koppeling met specifieke werkgevers wordt gemaakt. Werkgevers blijken vanuit hun maatschappelijke verantwoordelijkheid en vanwege personeelstekorten meer interesse te tonen in samenwerking met

gemeenten om ook bijstandsgerechtigden in te laten stromen. Er worden bijvoorbeeld steeds meer initiatieven ontwikkeld om werkgevers en langdurig bijstandsgerechtigden beter met elkaar in contact te brengen. Voorbeelden hiervan zijn 'WIJII' (zie kader hiernaast) en 'HalloWerk' (zie pagina 20). Ook zijn er steeds meer initiatieven die zich richten op het opleiden/trainen van potentiële werknemers in samenwerking met werkgevers (zoals bijvoorbeeld de 'Bovengrondse Vakschool' van de gemeente Heerlen, de 'SitY Academy' van AMR Gorinchem, 'Kansrijk Opleiden' van de gemeente Groningen en de 'GAP-Academy' (zie pagina's 15, 16 en 21). Binnen deze opleidingen krijgt ook de specifieke personele vraag van de werkgever aandacht. Ook andere initiatieven maken een koppeling met werkgevers, zoals 'Ben jij in beeld' van de gemeente Molenlanden, de 'Werkroutes praktijkdiagnose en praktijktraining' van de gemeente Enschede, de 'Werkfittrajecten en brugplekken' van de gemeente Den Haag en de 'Werkcheque' van de gemeente Eindhoven (zie pagina's 10, 13 en 18).

## WIJII

WIJII is een online platform dat werkzoekenden in contact brengt met werkgevers. WIJII is ontstaan uit een samenwerking van belangrijke spelers op de arbeidsmarkt in de regio Gorinchem. Denk daarbij aan het Werkbedrijf AV, Avres, onderwijsinstellingen, werkgevers en uitzendbureaus. WIJII is actief in de regio Gorinchem, Vijfheerenlanden en Molenlanden en Holland Rijnland. Op het WIJII platform kunnen werkzoekenden op basis van hun talenten en motivaties ontdekken wat voor baan in de regio het best bij hen past. Met een persoonlijk profiel kunnen zij zich profileren bij mogelijke werkgevers. Lokale werkgevers kunnen op het platform vacatures plaatsen en direct naar geschikte kandidaten zoeken. Zij kunnen ook worden uitgenodigd voor een gesprek. WIJII werkt ook samen met onderwijsinstellingen in de regio. Het platform zoekt aansluiting tussen opleidingstrajecten en werk in de regio.

## VOORBEELDEN: TRAJECTEN GERICHT OP WEGNEMEN VAN BELEMMERINGEN

### Maatschappelijk fit trajecten

<b>Projectgebied</b>	Gemeente Den Haag
<b>Looptijd</b>	Zomer 2021 – juli 2022
<b>Aantal deelnemers</b>	500 deelnemers
<b>Betrokken partijen</b>	Een mix van 16 reguliere werkgevers (met name in de semipublieke sector) en re-integratiebureaus
<b>Werkwijze</b>	In een traject van maximaal 12 maanden wordt de langdurig bijstandsgerechtigde geholpen om eventuele belemmeringen te stabiliseren en wordt hij/zij voorbereid om richting werk en/of scholing te gaan. Als betaald werk niet haalbaar is, wordt gekeken naar wat er wél kan

### Zorgvuldige Route (Perspectief op Werk)

<b>Projectgebied</b>	Gemeenten Borsele, Goes, Kapelle, Noord-Beveland en Reimerswaal (GR De Bevelanden)
<b>Start</b>	1 juli 2019
<b>Looptijd</b>	Structureel
<b>Aantal deelnemers</b>	125 deelnemers
<b>Werkwijze</b>	Het traject richt zich voornamelijk op het in beeld brengen en het naar boven halen van (achtergronden van) beperkingen door middel van screening. Vervolgens kan gericht ingezet worden op het aanpakken van deze beperkingen
<b>Resultaten</b>	28 deelnemers uitgestroomd naar werk

## VOORBEELDEN: TRAJECTEN PERSOONLIJKE ONTWIKKELING/ARBEIDSFIT MAKEN

### Ben jij in beeld

<b>Projectgebied</b>	Gemeente Molenlanden
<b>Start</b>	2018
<b>Looptijd</b>	Structureel
<b>Aantal deelnemers</b>	Tot en met 2021: 68 (UWV 23, WIA 17, WAO 3, Wajong 6, vanuit betaalde baan 5, overig 22 bijv. NUG)
<b>Betrokken partijen</b>	Avres, UWV en gemeente Molenlanden
<b>Betrokkenheid werkgevers</b>	Via bedrijvenambassadeur en Avres worden deelnemers na afronding van het traject naar vermogen bemiddeld naar werk. Lokale en meer regionale ondernemers en bedrijven worden daarbij benaderd
<b>Wijze ondersteuning</b>	'Jij bent in beeld' is een traject van 10 weken in de gemeente Molenlanden waar mensen terecht kunnen die op zoek zijn naar een baan, vrijwilligerswerk of andere zinvolle activiteiten. Deelnemers krijgen trainingen, oefenen met werken, lopen stage en gaan aan de slag met talenten en kwaliteiten
<b>Resultaten</b>	Per 31 december 2021 in totaal 171 deelnemers waarvan 49 geplaatst op participatieplaats, 5 op opleiding, 3 proefplaatsing, 63 betaald werk. Gemiddeld vindt twee derde van de deelnemers een plek naar betaald of onbetaald werk

### Koplopertraject

<b>Projectgebied</b>	AMR Helmond-De Peel
<b>Betrokken partijen</b>	GGZ
<b>Wijze ondersteuning</b>	In de Koplopertrajecten wordt men in 12 maanden ondersteund bij het zoeken en behouden van werk door intensieve coaching

### Lokaal Expeditie Toekomst – Arbeid

<b>Projectgebied</b>	AMR Midden-Holland
<b>Start</b>	Oktober 2022
<b>Looptijd</b>	2 jaar
<b>Betrokken partijen</b>	Loopbaanadviseurs van mboRijnland verzorgen de (loopbaan)gesprekken, groepsactiviteiten, individuele opdrachten, sollicitatietraining en toeleiding naar werk
<b>Werkwijze</b>	Deelnemers krijgen in een groep van circa 12 personen vanuit mboRijnland intensieve begeleiding door middel van (loopbaan)gesprekken, groepsactiviteiten, individuele opdrachten, sollicitatietraining en toeleiding naar werk in samenwerking met de bestaande dienstverlening van de arbeidsmarktregio. Het traject duurt circa 4 weken (2 à 3 dagen per week)

### Perspct

<b>Projectgebied</b>	AMR Drechtsteden
<b>Looptijd</b>	Structureel
<b>Wijze ondersteuning</b>	In een programma van 3 tot 6 maanden worden deelnemers geholpen met het ontwikkelen van werknemersvaardigheden, het slechten van belemmeringen om aan het werk te gaan en het ontdekken wat iemands arbeidskansen zijn

## De Participatiefabriek

<b>Projectgebied</b>	Gemeente Almere
<b>Looptijd</b>	Structureel
<b>Betrokken partijen</b>	Gemeente Almere en welzijnsorganisatie De Schoor, Welzijn in Almere
<b>Werkwijze</b>	Leermeester-gezel werkwijze: de werkzoekende (gezel) wordt gekoppeld aan een leermeester, die zelf ook (tijdelijk) niet actief is op de arbeidsmarkt. Samen zetten zij zich via een sociaal werkbedrijf in voor hun wijk/buurt bij verschillende typen activiteiten om werkervaring op te doen (voor de werkzoekende met behoud van uitkering). Het is hierbij de bedoeling dat de leermeester kennis en ervaring overdraagt aan de gezel. Daarnaast ontvangt de werkzoekende coaching en begeleiding in de zoektocht naar betaald werk

## Intensief begeleiden richting werk

<b>Projectgebied</b>	Gemeente Groningen
<b>Aantal deelnemers</b>	Doelstelling: 120 bijstandsgerechtigden per jaar
<b>Wijze ondersteuning</b>	In een traject van 9 tot 12 weken worden deelnemers intensief ondersteund om zo te proberen extra stappen te zetten richting werk

## Eindhoven Werkt!

<b>Projectgebied</b>	Gemeente Eindhoven
<b>Start</b>	2017
<b>Looptijd</b>	Structureel
<b>Aantal deelnemers</b>	Circa 200 deelnemers per jaar
<b>Betrokken partijen</b>	Gemeente Eindhoven, Wijndhoven en aangesloten ontwikkelplaatsen
<b>Werkwijze</b>	Tijdens een intensief programma van twee keer 12 weken worden de deelnemers gemotiveerd om stappen te zetten in hun ontwikkeling richting – hopelijk – betaalde arbeid. Dit gebeurt bijvoorbeeld door trainingen en het langsgaan bij één van de 400 ontwikkelplekken. Ook worden de deelnemers gekoppeld aan een (vrijwillige) coach die hen intensief begeleidt. Aan het einde van het traject is er altijd een match met een ontwikkelplek. Dit kan zowel betaalde als onbetaalde arbeid zijn
<b>Resultaten</b>	Gemiddeld stroomt 60% uit naar betaalde arbeid, 100% zet een stap op de participatieladder

## Kortste route naar werk

<b>Projectgebied</b>	AMR Stedendriehoek en Noordwest Veluwe
<b>Looptijd</b>	Structureel
<b>Wijze ondersteuning</b>	Reguliere dienstverlening om werkzoekenden (waaronder langdurig bijstandsgerechtigden) naar werk te begeleiden. Voor werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt wordt de Basisacademie ingezet, waarbij via het programma Werkstap gewerkt wordt aan het ontwikkelen van basis werknemersvaardigheden

## De Harde Leerschool

<b>Projectgebied</b>	AMR Zeeland
<b>Werkwijze</b>	Het concept de Harde Leerschool richt zich op het mentaal en fysiek sterk worden door middel van sport. Een groep jongvolwassen mannen wordt getraind door topsportcoaches, topsporters en oud-leden van het Korps Commandotroepen. In Zeeland is een traject van start gegaan om door middel van dit programma fysiek en mentaal klaargestoomd te worden voor toeleiding naar werk

## VVV TransferKracht

<b>Projectgebied</b>	AMR Noord-Limburg
<b>Startjaar</b>	2019
<b>Looptijd</b>	Structureel
<b>Aantal deelnemers</b>	Juni 2021: ruim 50 deelnemers
<b>Betrokken partijen</b>	De zeven Regiogemeenten, Tempo-Team Activeerkracht, VVV-Venlo en VVV Foundation
<b>Werkwijze</b>	Deelnemers werken in 6 maanden tijd onder begeleiding van spelers en fitheidscoaches van VVV en coaches van Tempo-Team ActiveerKracht aan hun mentale en fysieke fitheid om zo hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Dit gebeurt zowel in groepsverband als in individuele sessies. Activering van de doelgroep is het belangrijkste doel, al wordt er ook actief ingezet op doorstroom richting werk
<b>Resultaten</b>	Juni 2021: van de ruim 50 deelnemers zijn er 17 doorgestroomd naar betaald werk, 4 naar een werkervaringsplek, 3 volgen een opleiding en 9 deelnemers zitten nog in een bemiddelingstraject van Tempo-Team. Overige deelnemers: onbekend

## VOORBEELDEN: PRAKTIJKTRAININGEN EN WERKFITTRAJECTEN

### Werkroutes praktijkdiagnose en praktijktraining

<b>Projectgebied</b>	Gemeente Enschede
<b>Start</b>	2021
<b>Looptijd</b>	Structureel
<b>Aantal deelnemers</b>	2021: 94 deelnemers
<b>Betrokken partijen</b>	DCW (Deze Combinatie Werkt) is onderdeel van de gemeente Enschede en heeft – naast de opdracht om de voormalige Wet Sociale Werkvoorziening uit te voeren – re-integratietrajecten voor de bredere PW-doelgroep uit te voeren
<b>Betrokkenheid werkgevers</b>	Bij de DCW zijn allerlei werkgevers betrokken, veelal in de branches assemblage & montage, verpakking, groen en textiel
<b>Werkwijze</b>	Door middel van werkroutes in bijvoorbeeld groen, textiel, assemblage en verpakking kunnen deelnemers competenties, interesses en vaardigheden ontdekken en ontwikkelen. Vanuit de routes wordt gekeken welke doorstroommogelijkheden er zijn richting betaald werk, beschut werk of dagbesteding
<b>Resultaten</b>	2021: 2 deelnemers uitgestroomd naar betaald werk, 13 deelnemers richting bemiddeling voor betaald werk, de overige deelnemers zijn uitgestroomd naar beschut werk, opleiding of de doelgroep banenafpraak

### Werkfittrajecten en Brugplekken

<b>Projectgebied</b>	Gemeente Den Haag
<b>Start</b>	Werkfittrajecten: 2019 Brugplekken: sinds 2020 bij Den Haag Werkt
<b>Looptijd</b>	Structureel
<b>Aantal deelnemers</b>	Tussen 2019 en 2021 zijn in totaal 1.359 personen met een Werkfittraject gestart. Tussen 2019 en 2021 zijn in totaal 1.053 personen gestart op een Brugplek
<b>Betrokken partijen</b>	Werkfittrajecten: sociale werkgevers Brugplekken: sociaal ontwikkelbedrijf
<b>Werkwijze</b>	Door middel van (externe) werktrajecten bij sociale werkgevers in de gemeente trainen de deelnemers werknemersvaardigheden, zelfredzaamheid en motivatie. Tegelijkertijd wordt er gewerkt aan (eventueel) aanwezige (multi-)problematiek die succesvolle re-integratie in de weg staat
<b>Resultaten</b>	Eind 2021 hadden 271 van de deelnemers aan de werkfittrajecten geen bijstandsuitkering meer en 712 personen werden nog begeleid naar werk, van wie er 164 nog op een werkfittraject zaten en 35 personen deelnamen aan een werkontwikkeltraject. Eind 2021 hadden 303 deelnemers aan de Brugplekken geen uitkering meer en werden nog 250 personen begeleid naar werk

## Doorstroombanen

<b>Projectgebied</b>	AMR Gooi en Vechtstreek
<b>Start</b>	Januari 2021 – december 2022: Hout & Recycling en de Gooise Waardetas Maart 2021 – Augustus 2021 / Maart 2022: AI media
<b>Looptijd</b>	2 jaar
<b>Aantal deelnemers</b>	32 deelnemers in totaal voor alle drie projecten (mei 2022) Totale doelstelling is 100 deelnemers in totaal voor alle drie projecten
<b>Werkwijze</b>	Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt kunnen in een doorstroombaan werkervaring opdoen. Er zijn momenteel drie projecten: Hout & Recycling, de Gooise Waardetas en AI media. Bij Hout & Recycling werkt men mee in een project om hout beter te kunnen recyclen. Bij de Gooise Waardetas werkt men mee in een project om de circulaire economie te versterken door recycling en hergebruik van goederen in het restafval. Bij het project AI Media werkt men mee met het labelen van data voor mediabedrijven (RTL, NPO2 en Beeld en Geluid) met behulp van artificial intelligence
<b>Resultaten</b>	7 deelnemers bemiddeld naar werk (mei 2022)

## Startbaan

<b>Projectgebied</b>	Gemeente Zoetermeer
<b>Start</b>	2021
<b>Looptijd</b>	Structureel
<b>Aantal deelnemers</b>	In 2021: 113 deelnemers
<b>Werkwijze</b>	Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt gaan 16 uur per week aan de slag en krijgen daarnaast 8 uur per week trainingen. Tijdens dit traject leren deelnemers nuttige werknemersvaardigheden en komt er zicht op welke vervolgstappen de deelnemer kan nemen richting werk



## VOORBEELDEN: OPLEIDEN/SCHOLING

Bovengrondse Vakschool	
<b>Projectgebied</b>	Gemeente Heerlen
<b>Start</b>	Bezig met opstart
<b>Looptijd</b>	Structureel
<b>Werkwijze</b>	<p>De gemeente Heerlen wil de buurten van Heerlen-Noord een duurzame economische en sociale impuls geven. De Bovengrondse Vakschool wordt het hart van dit stadsdeel. Buurtbewoners, werkgevers en partners bundelen hun krachten op een innovatieve manier zodat deelnemers zich kunnen oriënteren op hun ontwikkeling, een opleiding, of een ambacht kunnen leren én aan het werk kunnen. De Bovengrondse Vakschool is daarmee de ontmoetingsplek voor jong en oud om te leren in de praktijk, al werkend ervaringen op doen en nieuwe kansen te ontdekken – voor en door mensen uit de buurt. Samen met lokale en regionale werkgevers worden de werksferen samengesteld en wordt een belangrijke vakinhoudelijk bijdrage geleverd. De werksferen die worden aangeboden zijn onder andere Vakwerk (Bouw-Techniek-Groen), Dienstwerk (Logistiek-Toezicht-zakelijke dienstverlening) en Zorgwerk (Horeca-Zorg-Schoonmaak), waar deelnemers op een later moment kiezen voor een bepaalde branche/sector. Deelnemers (onze werknemers) kunnen elk moment van het jaar starten bij een van de werksferen.</p> <p>Het wordt een campus waarbinnen wordt samengewerkt aan het gemeenschappelijke doel: mensen weer perspectief bieden, eigenwaarde laten groeien en ze toeleiden naar de arbeidsmarkt. De Bovengrondse Vakschool werkt samen met onder andere lokale en regionale werkgevers, ontwikkelbedrijf WerkvoorHeerlen, Gemeente Heerlen, het WSP Parkstad, onderwijs en SBB</p>

SitY Academy	
<b>Projectgebied</b>	AMR Gorinchem
<b>Start</b>	2020
<b>Looptijd</b>	Projectfinanciering DOE Agenda tot 31-12-2022, daarna verzelfstandiging van het project
<b>Aantal deelnemers</b>	In 2021 in totaal 33 deelnemers (niet enkel bijstandsgerechtigden)
<b>Betrokken partijen</b>	Onderwijsinstellingen en werkgevers voor vormgeven opleidingen. Voor toeleiding van kandidaten: Avres, Land van Heusden en Altena, Rivierengebied en wijkteams
<b>Betrokkenheid werkgevers</b>	Er zijn circa 14 werkgevers betrokken: installatietechniek, loodgieters, elektrotechniek, etc. De werkgevers zijn blij dat ze op deze manier personeel kunnen vinden dat precies geschoold is voor de vacatures die er zijn
<b>Wijze ondersteuning</b>	Binnen de SitY Academy kunnen deelnemers in korte tijd specifieke, technische vakvaardigheden aangeleerd krijgen die passen bij specifieke werkgevers. Hierbij kan gedacht worden aan het leren van de basiskennis voor elektrotechniek, het installeren van zonnepanelen, het repareren van een wasmachine of droger of het werken met polyester. De korte opleidingen worden in samenspraak met het bedrijfsleven gemaakt, zodat de geleerde vaardigheden goed aansluiten bij de behoeften van werkgevers. Samen met SBB zijn werkprocessen in beeld gebracht en is een eerste aanzet gemaakt met het werken en leren met de mbo-praktijkverklaring. De eerste praktijkverklaring is inmiddels uitgereikt
<b>Resultaten</b>	In 2021 zijn er 10 deelnemers uitgestroomd naar een betaalde baan, de overige deelnemers waren nog niet klaar met hun cursus. Verwachte uitstroom naar betaald werk 2022: 29 deelnemers

## Kansrijk Opleiden (voorheen: 1000-banenplan)

<b>Projectgebied</b>	AMR Groningen
<b>Start</b>	2022 (1000-banenplan: 2018)
<b>Looptijd</b>	Vier jaar
<b>Aantal deelnemers</b>	1000-banenplan: 1500 deelnemers Kansrijk Opleiden: prognose voor 4 jaar is 1000 personen een basisopleiding gevolgd en 200 mensen een maatwerkscholing
<b>Betrokken partijen</b>	UWV en gemeenten
<b>Bemiddeling naar werk</b>	Specifiek naar kraptesectoren
<b>Wijze ondersteuning</b>	Gratis opleidingen voor bouw en techniek, zorg, horeca, klantenservice en transport en logistiek

## VOORBEELDEN: SPECIFIEKE INITIATIEVEN

### Menssupport

<b>Projectgebied</b>	Gemeente Emmen
<b>Start</b>	Oktober 2021
<b>Looptijd</b>	Tot en met eind 2022
<b>Werkwijze</b>	Er wordt contact opgenomen met mensen die al langere tijd in de bijstand zitten. Dit kan zowel telefonisch als via een huisbezoek zijn. Deze personen worden uitgenodigd om een keer koffie te komen drinken in een speciaal opgericht centrum. Vervolgens wordt geprobeerd om mensen te motiveren om deel te nemen aan activiteiten in het centrum, bijvoorbeeld door te tuinieren of te handwerken. Het project is in eerste plaats gericht op activering; werktoeleiding staat op de tweede plaats. Ook heeft het project een signaleringsfunctie, doordat waar nodig mensen doorverwezen worden naar de juiste ondersteuning
<b>Resultaten</b>	Tot juli 2022 87 plaatsingen. Hiervan hebben 77 een stap gemaakt op de participatieladder en 4 zijn uitgestroomd naar (gesubsidieerd) werk

### Fit door de Dag in Kampen

<b>Projectgebied</b>	Gemeente Kampen
<b>Start</b>	September 2021
<b>Looptijd</b>	6 maanden
<b>Aantal deelnemers</b>	8 deelnemers
<b>Betrokken partijen</b>	Leefstijlcoach voor opzet programma, aanbieden van de groepsbijeenkomsten en individuele gesprekken met de deelnemers en evaluatie met de werkconsulenten Werkconsulenten voor aanmelding van de deelnemers en ondersteuning bij de wekelijkse wandeling 'het ommetje' en blijven monitoren van het proces
<b>Werkwijze</b>	Mensen die al wat langer in de bijstand zitten door positieve gezondheid en groepsbenadering stappen laten zetten. De groepen bestaan uit ongeveer 12-14 personen
<b>Resultaten</b>	Deelnemers zijn zich meer bewust van hun leefstijl op het gebied van o.a. voeding, slaap, energie, beweging en omgaan met geld <ul style="list-style-type: none"> <li>- Veel contacten en verbinding in de groep (samen koffiedrinken, helpen met verhuizen, koken en wandelen)</li> <li>- Veel interactie tijdens de sessies</li> <li>- Actieve app-groep</li> <li>- Vaste kern die er altijd is</li> <li>- Deelnemers bewegen meer</li> <li>- Bewustwording over kleine stapjes, eigen keuzes, dagindeling en grenzen stellen</li> <li>- Deelnemers durven om hulp te vragen en hebben meer zelfvertrouwen</li> </ul>
<b>Overige toelichting</b>	Voorwaarde voor deelname is intrinsieke motivatie van de deelnemer

## Groene knop

<b>Projectgebied</b>	Gemeente Eindhoven
<b>Werkwijze</b>	Zodra iemand terugvalt naar de bijstand, wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van reeds bekende gegevens zodat de inwoner zo min mogelijk administratieve lasten heeft en de aanvraagprocedure verkort kan worden

## Werkcheque

<b>Projectgebied</b>	Gemeente Eindhoven
<b>Start</b>	Januari 2021
<b>Looptijd</b>	Structureel
<b>Werkwijze</b>	Werkgevers krijgen een soort loonkostensubsidie uitgekeerd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die (tijdelijk) een verminderde arbeidsproductiviteit hebben. De hoogte van de werkcheque is maximaal €4.500,- euro, waarvan maximaal €3.000,- als compensatie van verminderde arbeidsproductiviteit en maximaal €1.500,- voor begeleiding in het kader van de ontwikkeling van werknemer

## Talentvideo (VIVI: virtuele videograaf)

<b>Projectgebied</b>	AMR West-Brabant, doelstelling is landelijk
<b>Start</b>	In opstart
<b>Wijze ondersteuning</b>	Er wordt een gratis app ontwikkeld waarmee gebruikers met behulp van <i>artificial intelligence</i> zelf een (semi-)professionele video kunnen opnemen om mee te solliciteren. De virtuele videograaf in de app geeft tips en aanwijzingen wat betreft inhoud van de tekst en qua vormgeving en coacht de gebruiker door het traject. De virtuele videograaf reageert hierbij actief op de input die de gebruiker aanreikt om zo tot een meest passende video te komen

## Werkbonus

<b>Projectgebied</b>	Gemeente Eindhoven
<b>Start</b>	December 2021
<b>Looptijd</b>	1 jaar
<b>Werkwijze</b>	Inwoners van 27 jaar of ouder die na ten minste 9 maanden aaneengesloten bijstand te hebben ontvangen weer aan het werk gaan en ten minste 6 maanden aan het werk blijven, maken kans op een werkbonus van maximaal €1.500,-

## Operator Support System (OSS)

<b>Projectgebied</b>	AMR Helmond-De Peel
<b>Betrokken werkgevers</b>	Dorel (autostoeltjesfabrikant) en VDL Parree (kunststof spuitgieter)
<b>Werkwijze</b>	OSS is een technologie die medewerkers in productielijnen op maat ondersteunt bij het uitvoeren van handelingen. De handelingen worden op het werkblad van de medewerker geprojecteerd en door middel van lichtstralen wordt duidelijk gemaakt waar handelingen uitgevoerd moeten worden. Door middel van deze techniek kunnen de medewerkers handelingen uitvoeren die zij normaal gesproken niet konden (bijvoorbeeld omdat ze de stappen niet konden onthouden). Door de technologie kunnen zij dus complexere werkzaamheden uitvoeren waardoor deze medewerkers een grotere kans op de arbeidsmarkt hebben

## BOVENREGIONALE INSTRUMENTEN EN ACTIVITEITEN

Ook op bovenregionaal niveau worden instrumenten en activiteiten ingezet die er (mede) op gericht zijn mensen die langdurig in de bijstand zitten richting werk te kunnen begeleiden. Voorbeelden hiervan zijn 'Hoofdzaak } Werk', 'Open hiring', de 'Beroepentuin', 'HalloWerk', 'GAP-Academy' en 'Harrie'. Op deze pagina en op de volgende pagina's zijn de genoemde voorbeelden uitgewerkt.

## Open hiring

Bij Open hiring krijgen werkzoekenden een baan zonder te hoeven solliciteren. Hierdoor krijgen mensen die normaal gesproken minder kansen hebben op de arbeidsmarkt toch een kans om zichzelf te bewijzen. In de regio is het UWV de strategische partner die contacten onderhoudt met de verschillende partijen. Werkgevers die hiermee aan de slag willen gaan, krijgen voorlichting en persoonlijke ondersteuning.

## Hoofdzaak } Werk

Hoofdzaak } Werk is een project van het initiatief Sterk door Werk dat in 2017 is gestart. Het doel is om mensen met een psychische kwetsbaarheid duurzaam naar betaald werk te begeleiden. Gemeenten, UWV, zorgverzekeraars, GGZ en werkgevers werken samen met de arbeidsmarktregio's om mensen met een psychische kwetsbaarheid naar een baan te begeleiden. Dit gebeurt onder andere via IPS-trajecten (individuele plaatsing en steun). Het doel is dat in 2023 alle 35 arbeidsmarktregio's in Nederland met behulp van re-integratietrajecten minimaal honderd mensen in deze groep naar een baan begeleiden. Hoofdzaak } Werk ondersteunt de regio's hierbij door te helpen met het vormgeven van de trajecten. De ministeries van SZW en VWS stellen hiervoor financiering beschikbaar. De overheid vergoedt in ieder geval in 2021 én 2022 50 procent van maximaal 2300 IPS-trajecten.

De arbeidsregio's zijn verdeeld in drie verschillende 'divisies': de Champions League, de Eredivisie, en de Keukenkampioendivisie. In de Champions League werken organisaties op het gebied van Zorg en Werk & Inkomen al intensief samen met werkgevers om mensen naar werk te begeleiden. Deze regio's hebben al ervaring met de re-integratietrajecten. In de Eredivisie zijn de eerste trajecten gestart en in de Keukenkampioendivisie worden hier voorbereidingen voor getroffen.

Sterk door Werk komt voort uit het convenant 'Samen werken aan wat werkt!'. Het convenant is een samenwerkingsverband tussen GGZ Nederland, UWV, Cedris, Divosa, Mensen met Mogelijkheden, MIND, Valente, Stichting Samen Sterk zonder Stigma, de Vereniging voor Nederlandse Gemeenten en werkgeversvereniging AWVN.

## De Beroepentuin

De Beroepentuin heeft als doel om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt bij te scholen en aan een baan te helpen. Dit gaat dan vooral om beroepen met een baangarantie in het MKB, bijvoorbeeld in de bouw, techniek, zorg, horeca, etc. De Beroepentuin is voortgekomen uit het MKB werkoffensief, een gezamenlijk initiatief van bedrijven, overheid en onderwijs. Met deze campagne zijn in de jaren 2016-2017 ruim duizend bijstandsgerechtigden aan een betaalde baan geholpen. In 2018 werd de Beroepentuin Rotterdam opgericht om hierop voort te bouwen. De Beroepentuin is actief in Rotterdam, Den Haag, Utrecht, Drechtsteden en Schiedam. Sinds 2019 wordt geprobeerd om in vier jaar tweeduizend mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt aan een betaalbare baan te helpen.

De Beroepentuin werkt samen met onderwijsinstututen als Albeda en Zadkine. Bovendien is er een samenwerkingsverband met het Ministerie van Justitie en Veiligheid en ook met regionale overheden, zoals de gemeente Utrecht. Verder wordt samengewerkt met brancheorganisaties (bijvoorbeeld OTIB, Techniek Nederland en Opleiding) en maatschappelijke instellingen (Social Impact Fonds Rotterdam).

## HalloWerk

HalloWerk is een matchingsplatform dat werkgevers en werkzoekenden direct met elkaar in contact brengt. Het is een platform waarop werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt zichzelf kunnen profileren en werkgevers een geschikte werknemer kunnen zoeken. Dit platform is bedoeld voor de gemeente om mensen die werk zoeken te ondersteunen in hun zoektocht naar een baan. Het is een initiatief van de gemeenten Rotterdam, Den Haag en Amsterdam. HalloWerk is beschikbaar voor mensen met een uitkering in de regio's Rijnmond, Haaglanden, Amsterdam en Utrecht. In januari 2019 werd de pilot van HalloWerk gelanceerd en in november van dat jaar kwam een verbeterde versie van het platform online.

Werkzoekenden hebben een contactpersoon bij de gemeente die hen begeleidt bij het opstellen van hun profiel. Vervolgens kunnen werkzoekenden op het platform op zoek naar kansrijke vacatures en hier direct op solliciteren. Werkgevers kunnen andersom ook potentiële werknemers benaderen. HalloWerk faciliteert een vorm van matching waarbij naast het CV vooral naar motivatie en talenten wordt gekeken. Deze wegen zwaarder dan werkervaring en diploma's. In de eerste negen maanden van 2022 zijn 951 matches tussen werkzoekenden en werkgevers tot stand gekomen. HalloWerk is ontwikkeld met partners uit de arbeidsmarkt om bij te dragen aan meer transparantie op deze arbeidsmarkt.

## GAP-Academy

GAP-Academy is een initiatief dat werknemers uit overschotsectoren in staat stelt om zich te laten omscholen. Zo kunnen ze een baan krijgen in sectoren waar werknemers harder nodig zijn. Met behulp van het programma wordt gekeken of werkzoekenden aanleg hebben voor een baan in de techniek, bouw, zorg of groen, aangezien deze sectoren kampen met een (groot) tekort aan gekwalificeerd personeel. Dit gebeurt in nauwe samenwerking met de gemeente, UWV, ROC's en potentiële werkgevers. Werkzoekenden worden voorbereid op een baan in de techniek, bijvoorbeeld als elektrotechnicus, metselaar of schilder.

Niet zozeer op basis van CV, maar op basis van kwaliteiten en ambities worden kandidaten geselecteerd. In vier stappen wordt talent getest. Stap 1 behelst een digitale test, waarmee een kandidaat laat zien waar deze goed en minder goed in is. De resultaten hiervan worden met een contactpersoon besproken. In stap 2 wordt dit in de praktijk gebracht. De kandidaat start een korte proefperiode om te kijken wat voor werk bij hem of haar past. De kandidaat ontwikkelt zich verder in dit traject gedurende stap drie. Ongeveer twee derde van de kandidaten blijft over om het echte opleidingstraject van 2-8 maanden in te gaan. Gedurende een paar maanden wordt de werkzoekende opgeleid om het werk te kunnen uitvoeren. Stap 4 houdt in dat werkzoekenden vervolgens met een baan of BBL kunnen gaan starten. Werkzoekenden worden gedurende dit proces begeleid door hun contactpersoon bij de gemeente of het UWV.

De GAP-Academy bestaat sinds 2017 en heeft inmiddels vestigingen in Stadskanaal, Drachten en Marum. Het opleidingsbedrijf is actief in Noord-Nederland. Het bedrijf zet zich vooral in voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, werklozen, mensen met een uitkering en statushouders.

## Harrie

Voor mensen die een stapje harder willen lopen voor een collega met een ondersteuningsbehoefte is de Harrie Helpt-training opgezet. Deze training heeft als doel werkgevers te ondersteunen om tot een succesvolle en duurzame plaatsing te komen van mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie.

In een tweedaagse training leiden trainers van CNV Jongeren deelnemers op tot Harrie. Een Harrie is hulpvaardig, alert, realistisch, rustig, instruerend en eerlijk. Hierdoor is een Harrie de ideale collega voor iemand met een arbeidsbeperking. Inmiddels zijn er in Nederland meer dan 10.000 Harries die samen werkzaam zijn bij 242 organisaties.

## 2. DREMPELS, KANSEN EN ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE

### DREMPELS

In de gesprekken met (vertegenwoordigers van) de AMR's is aan de orde gekomen welke drempels zij in de praktijk ervaren bij de arbeidstoeleiding van langdurig bijstandsgerechtigden. Hieruit blijkt dat er grofweg drie categorieën zijn waarin zich verschillende soorten belemmeringen kunnen voordoen. Allereerst zijn er factoren die in de langdurig bijstandsgerechtigde zelf gelegen zijn (*persoonsfactoren*). Vervolgens zijn er factoren in de dienstverlening die het moeilijker kunnen maken om langdurig bijstandsgerechtigden goed richting werk te begeleiden (*dienstverlening*). Ten slotte zijn er aan de kant van werkgevers – dus de vraagzijde van de arbeidsmarkt – ook drempels aanwezig die geslecht dienen te worden om goede arbeidstoeleiding mogelijk te maken (*werkgever/arbeidsmarkt*).

De gesprekspartners benadrukken dat de doelgroep langdurig bijstandsgerechtigden geen homogene groep vormt. Elk persoon komt in zijn of haar traject een eigen 'mix' van typen belemmeringen tegen waarvoor in de toeleiding naar de arbeidsmarkt oplossingen gezocht moeten worden om te kunnen spreken van een succesvol re-integratietraject. Het weergeven van deze belemmeringen als radartjes visualiseert dat elke invalshoek zijn eigen dynamiek heeft, maar dat ze elkaar ook beïnvloeden. Bij elk van de typen drempels zijn enkele rode draden te destilleren. Deze zijn op de volgende pagina's weergegeven.







## Persoonsfactoren langdurig bijstandsgerechtigden

### 1. Multiproblematiek

Het grootste deel van langdurig bijstandsgerechtigden heeft te maken met multiproblematiek, zoals psychische problematiek, verslavingsproblematiek, schulden en/of problematiek in de relationele sfeer/gezinssituatie. Er is vaak sprake van een stapeling van problemen. Een succesvolle re-integratie vraagt dan ook om een brede benadering van deze complexe persoonlijke problemen. Wachtlijsten bij instanties of organisaties die helpen bij het aanpakken van deze problemen, kunnen er (mede) voor zorgen dat het slechten van multiproblematiek lastig verloopt.

### 2. Onzekerheid over financiële gevolgen

Voor een groot deel van de doelgroep geldt dat er sprake is van onzekerheid over de financiële gevolgen van re-integratie. Een bijstandsuitkering voelt 'veilig en vertrouwd', terwijl implicaties van de overgang naar werk niet te overzien zijn (vervallen bijvoorbeeld toeslagen?). Ook speelt de angst mee dat wanneer werk (vooralsnog) toch 'te hoog gegrepen is' men verwacht niet opnieuw toegelaten te worden tot de bijstand of dat dit veel papierwerk en moeilijkheden met zich mee zal brengen.

### 3. Onvoldoende werknemersvaardigheden

Dikwijls ontbreken passende werknemersvaardigheden. Niet alleen sluiten opleidingen en diploma's niet (goed) aan bij bestaande vacatures, ook meer basale vaardigheden als op tijd komen, opvolgen van instructies, samen kunnen werken en fysieke fitheid zijn soms niet voldoende aanwezig om direct aan de slag te kunnen gaan. Er is dan ook de nodige inzet nodig om mensen 'arbeidsfit' te maken.

### 4. Schroom/motivatie

Er kan sprake zijn van een dusdanig laag zelfbeeld, waardoor mensen moeilijk te overtuigen zijn dat zij kunnen werken. Ook spelen teleurstellingen en vervelende ervaringen uit het verleden mee, waardoor er weinig motivatie is om het pad naar arbeid te volgen. Bij deze teleurstellingen/ervaringen kan ook sprake zijn van wantrouwen jegens gemeenten en andere organisaties die hen (kunnen) helpen.

### 5. Zorgtaken

Bij een deel van de mensen speelt mee dat de zorg voor kinderen en/of mantelzorg een belemmering vormt om uit te stromen richting werk. Deze zorgtaken vergen dusdanig veel aandacht en energie of zijn niet eenvoudig op anderen over te dragen waardoor zij geen mogelijkheden zien om betaald werk te gaan verrichten.

## DREMPELS

### Dienstverlening



#### 1. Middelen

AMR's en gemeenten geven aan (te) weinig structurele middelen te hebben om langdurig bijstandsgerechtigden duurzaam te ondersteunen. Een groot deel van de middelen is incidenteel en/of geormerkt waardoor ze lastiger in te zetten zijn. In hun ogen zijn de structurele middelen onvoldoende om een goed basisbeleid neer te zetten. Het kost AMR's en gemeenten veel tijd en energie om incidentele middelen aan te vragen en te verantwoorden. Naast het incidentele karakter van de middelen speelt ook mee dat de situatie door het veelvoud van regelingen, programma's en middelen onoverzichtelijk is.

#### 2. Armoedeval

Het is voor bijstandsgerechtigden niet altijd lonend om te werken, vanwege het verlies van toeslagen en andere vormen van inkomensondersteuning zodra zij een (hoger) inkomen krijgen (de zogeheten armoedeval). Het is hierdoor soms lastig om mensen te motiveren om aan het werk te gaan.

#### 3. Geen optimale dienstverlening

Het naar werk begeleiden van langdurig bijstandsgerechtigden vraagt om een duurzame aanpak en een lange adem. AMR's en gemeenten geven aan dat het voor hen soms lastig is om continuïteit te bieden in de dienstverlening. Enerzijds komt dit door (snel opeenvolgende) bestuurlijke wisselingen en/of veranderende financiële prikkels door landelijke programma's en middelen, waardoor nieuw beleid gemaakt wordt. Anderzijds spelen personeelstekorten en -verloop bij de gemeente(lijke organisaties) zelf een rol. Het begeleiden naar werk van langdurig bijstandsgerechtigden is een specialistisch beroep waarbij kennis en ervaring belangrijke factoren zijn in het motiveren van zowel bijstandsgerechtigde als werkgever.

#### 4. Knellende wet- en regelgeving en niet-passend instrumentarium

In sommige gevallen sluit wet- en regelgeving of het huidige instrumentarium niet aan bij wat dienstverleners nodig hebben. Bijvoorbeeld wanneer vanwege privacywetgeving gegevens niet uitgewisseld mogen worden of omdat instrumenten toegespitst zijn op een specifieke doelgroep en daardoor niet breed inzetbaar (zoals loonkostensubsidie).

#### 5. Versnippering van het werkveld

Vanwege de veelvoud aan partijen en initiatieven rondom werkzoekenden is het voor dienstverleners niet altijd duidelijk waar zij gebruik van kunnen maken voor langdurig bijstandsgerechtigden. Ook is de samenwerking tussen partijen binnen AMR's niet altijd optimaal.

## DREMPELS

### Werkgever | Arbeidsmarkt



#### 1. Eisen/verwachtingen zijn niet altijd passend

Ondanks de huidige krapte op de arbeidsmarkt en de goede wil van werkgevers zijn de eisen en/of verwachtingen die werkgevers hebben van (de kwaliteiten van) langdurig bijstandsgerechtigden niet altijd passend. Hierbij speelt mee dat werkgevers niet altijd goed bekend zijn met de groep langdurig bijstandsgerechtigden en/of niet goed weten welke uitdagingen het werken met deze groep met zich meebrengt.

#### 2. Onvoldoende begeleidingscapaciteit

Langdurig bijstandsgerechtigden hebben over het algemeen intensievere begeleiding nodig dan andere nieuwe werknemers om goed opgenomen te worden in een bedrijf. Vanwege tijd en/of personeelsgebrek kunnen werkgevers deze begeleiding zelf niet altijd goed (genoeg) geven. Ook werkgevers die wél tijd en personeel hebben om begeleiding te bieden, merken soms dat zij niet alle kennis in huis hebben om de begeleiding optimaal vorm te geven.

#### 3. Financiële risico's niet goed (genoeg) afgevangen

Werkgevers zijn vaak huiverig om financiële risico's te lopen door het aannemen van personeel dat mogelijk sneller uitvalt in verband met ziekte en dergelijke. De huidige beschikbare regelingen zijn vooral toegespitst op mensen met een (fysieke) beperking en minder op langdurig bijstandsgerechtigden. Ook zijn werkgevers niet altijd goed bekend met de instrumenten die wél beschikbaar zijn.

## KANSEN EN ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE

Belangrijk gespreksonderwerp in de raadpleging van de (vertegenwoordigers van) de AMR's waren de kansen die zij zien om de arbeidstoeleiding van langdurig bijstandsgerechtigden te verbeteren en dus meer succes te boeken bij de re-integratie van deze groep. De gesprekspartners deden vooral suggesties over welke aspecten van de dienstverlening geïntensiveerd, dan wel alsnog opgepakt zouden moeten worden. In het verlengde hiervan is ook navraag gedaan welke concrete rol zij daarbij weggelegd zien voor de Rijksoverheid c.q. welke *ondersteuningsbehoeften* er bij de AMR's zijn.

### KANSEN

De gesprekspartners hebben unaniem benoemd dat *het bieden van maatwerk verreweg de belangrijkste sleutel is* bij het begeleiden van langdurig bijstandsgerechtigden richting werk. De noodzaak tot maatwerk richt zich allereerst op het bieden van persoonlijke aandacht. Zoals hiervoor uiteengezet, zijn er diverse factoren die er toe bij kunnen dragen dat een langdurig bijstandsgerechtigde een afstand heeft tot de arbeidsmarkt. De gesprekspartners benadrukken dat het tijd en energie kost om deze drempels aan te pakken én dat de route hiervoor voor iedereen anders is. Om hierin op de lange termijn succesvol te zijn, is het belangrijk dat er door persoonlijke aandacht een duurzame relatie wordt opgebouwd.

Daarnaast zien gesprekspartners ook kansen waar het gaat om *maatwerk wat betreft het aansluiten op de arbeidsmarkt*. Meer flexibiliteit in opleidingen (zoals bijvoorbeeld door deelcertificering of aangepaste opleidingen) kan ertoe bijdragen dat meer langdurig bijstandsgerechtigden in staat zijn een passende opleiding te volgen. Ook functies/werkzaamheden zouden in samenwerking met werkgevers (nog) meer toegespitst kunnen worden op personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door functiecreatie en/of jobcarving.

Ten slotte bestaat bij gemeenten/AMR's behoefte aan *inzicht in welke werkwijzen en interventies effectief zijn*. Op lokaal en/of regionaal niveau worden veel pilotprojecten/programma's opgezet met goede bedoelingen. Maar niet altijd is de effectiviteit ervan goed onderzocht. In het programma

## KANSEN

### Maatwerk: persoonlijke aandacht

- ❖ Aandacht voor specifieke leefsituatie
- ❖ Aandacht voor specifieke belemmeringen bij re-integratie
- ❖ Kleinschalig/persoonsgericht
- ❖ Duurzame relatie opbouwen

### Maatwerk: vraag en aanbod

- ❖ Meer flexibiliteit in opleiding, bijvoorbeeld:
  - Deelcertificering of aangepaste opleidingen
- ❖ Meer flexibiliteit in functies/werkzaamheden, bijvoorbeeld:
  - Functiecreatie/jobcarving
  - Meer ondersteunen van en beter samenwerken met werkgevers



### Gevalideerde werkwijzen/methodieken

- ❖ Overzicht van (wetenschappelijk) bewezen effectieve werkwijzen/methodieken

'Vakkundig aan het Werk' wordt al enige jaren onderzoek gedaan naar de effectiviteit van interventies. Aangetoonde interventies vinden echter nog maar langzaam hun weg naar de praktijk, terwijl dit verdere professionalisering van de dienstverleners ten goede kan komen en de dienstverlening verder kan optimaliseren.

## ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE

Alle gesprekspartners geven aan dat zij het vooral belangrijk vinden dat er bij de Rijksoverheid een **realistisch beeld is van welke kansen en mogelijkheden er zijn** om langdurig bijstandsgerechtigden uit te laten stromen richting werk. Ze benadrukken dat het begeleiden van deze groep veel aandacht, tijd en energie kost (zie voorgaande) en dat niet verwacht kan worden dat deze inzet binnen korte tijd tot grootschalige uitstroom uit de langdurige bijstand zal leiden. Ook zal voltallige arbeidstoeleiding van langdurig bijstandsgerechtigden geen volledige oplossing zijn voor het huidige personeelstekort dat in veel sectoren speelt. De gesprekspartners vragen dan ook om een langetermijnvisie waarbij de duurzame ontwikkeling van de langdurig bijstandsgerechtigde centraal staat, in plaats van een korte focus op het bevorderen van uitstroomcijfers ten behoeve van de arbeidsmarkt.

Hiermee samenhangend, geven de gesprekspartners aan dat zij van de Rijksoverheid een **meer structurele financiering** willen ontvangen om de groep langdurig bijstandsgerechtigden te begeleiden. Zoals op pagina 24 uiteengezet, hebben AMR's/gemeenten er naar eigen zeggen last van dat het vaak gaat om incidentele middelen, dikwijls gekoppeld aan een specifiek programma en/of een specifieke doelgroep, die in een beperkte tijd ingezet moeten worden. Het kost hen veel tijd en moeite om deze gelden aan te vragen en te verantwoorden en het draagt niet altijd bij aan een goede, continue dienstverlening vanwege het tijdelijke en projectmatige karakter van deze middelen. De gesprekspartners

zouden graag zien dat er vanuit de Rijksoverheid minder ingezet wordt op projectmatige ondersteuning en meer op structurele ondersteuning.

Naast een structureel karakter van middelen, zouden de gesprekspartners ook graag zien dat er **meer ontschot** wordt. Dit is zowel van toepassing op de inzet van middelen, als ook in het bijzonder op de mogelijkheid om regelingen en instrumenten naar eigen inzicht in te zetten. Zo zou loonkostensubsidie

## ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE

### Realistisch beeld/realistische verwachtingen

- ❖ Persoonlijke aandacht kost tijd en energie
- ❖ Volume uitstroom uit langdurige bijstand is beperkt

### Financiering

- ❖ Meer focus op structurele ondersteuning (in plaats van programmafianciering/incidentele potjes)



### Ontschotting

- ❖ Vrijere inzet van beschikbare instrumenten en regelingen (om maatwerk te kunnen verrichten)
- ❖ Vrijere inzet van beschikbare financiële middelen (om maatwerk te kunnen verrichten)

### Armoedeval/onzekerheid financiële gevolgen

- ❖ Aandacht/oplossingen voor armoedeval
- ❖ Verdiepen van Simpel switchen

bijvoorbeeld breder ingezet moeten kunnen worden om arbeidsplaatsing van langdurig bijstandsgerechtigden mogelijk te maken.

Ten slotte, zoals eerder opgemerkt, loont werk nu niet altijd genoeg vanwege de mogelijke *armoedeval* en zijn de *financiële gevolgen voor veel mensen te onzeker*. De gesprekspartners zouden hier graag meer aandacht voor willen vragen.

## BIJLAGE: GESPREKSPARTNERS

Arbeidsmarktregio	Gesprekspartner(s)	Arbeidsmarktregio	Gesprekspartner(s)
1 Groningen	W. Ravenhorst en M. Oosterhuis	26 Drechtsteden	R. Beaumont en D. van der Meulen
2 Friesland	M. van de Beek en A. van der Bij	28 West-Brabant	N. Papen
3 Noord-Holland Noord	D. de Gier	29 Zeeland	P. Meulenburg
4 Drenthe	H. Kuipers	30 Midden-Brabant	N. de Lange
5 Regio Zwolle	L. de Boer	31 Noord-Limburg	G. Franssen
6 Flevoland	K. Senf	32 Helmond-De Peel	K. Schijven en S. Conijn
7 Zaanstreek-Waterland	P. Bijsterbosch, L. Smit en V. Raam	33 Zuidoost-Brabant	F. Perjan, E. Janssen en H. Boetzkes
8 Zuid-Kennemerland en IJmond	A. van Outvorst	34 Midden-Limburg	S. Slijpen, L. Bruijnzeels en M. Stokbroeks
9 Twente	C. Gloudi	35 Zuid-Limburg	P. Sweron
10 Groot-Amsterdam	V. Vermolen		
11 Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	K. Ünlütürk		
12 Gooi- en Vechtstreek	T. Böhm		
15 Amersfoort	H. Kiewiet		
16 Foodvalley	I. de Wilde		
17 Achterhoek	P. Helming		
18 Zuid-Holland Centraal	S. Nieuwlaat		
19 Midden-Holland	A. Gierman		
20 Haaglanden	J. den Heeten		
21 Midden-Gelderland	K. Bouwhof		
22 Rijnland	R. Hardenbol		
23 Rivierenland	K. Adriaansens-Diepenhorst		
24 Gorinchem	S. Vreeman		
25 Rijk van Nijmegen	S. Hooymans en J. Claassens		

