

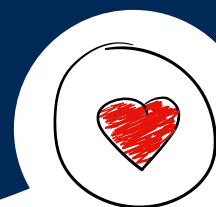
# 1ste Bestuurs- rapportage 2021

Gemeente Roosendaal



**Jullie bieden goede  
ondersteuning in  
allerlei opzichten**

*Ondernemer met Tozo-uitkering*



**Werkplein**



*Hart van West-Brabant*

# Inleiding

Voor u ligt de eerste bestuursrapportage voor 2021 van het eerste kwartaal.

Eind 2020 hebben Werkplein en gemeenten een nieuwe bestuurlijke opdracht geformuleerd. Afspraken meer op hoofdlijnen, zodat het Werkplein meer ruimte krijgt om snel in te spelen op kansen en knelpunten.

Afspraken op hoofdlijnen komen ook tot uitdrukking in de nieuwe opzet voor de bestuursrapportage. De set indicatoren die wij hebben afgesproken is beperkt. Deze wordt in de rapportage aangevuld met gegevens die meer inzicht geven hoe de regio en uw gemeente er in het eerste kwartaal van 2021 voor staan.

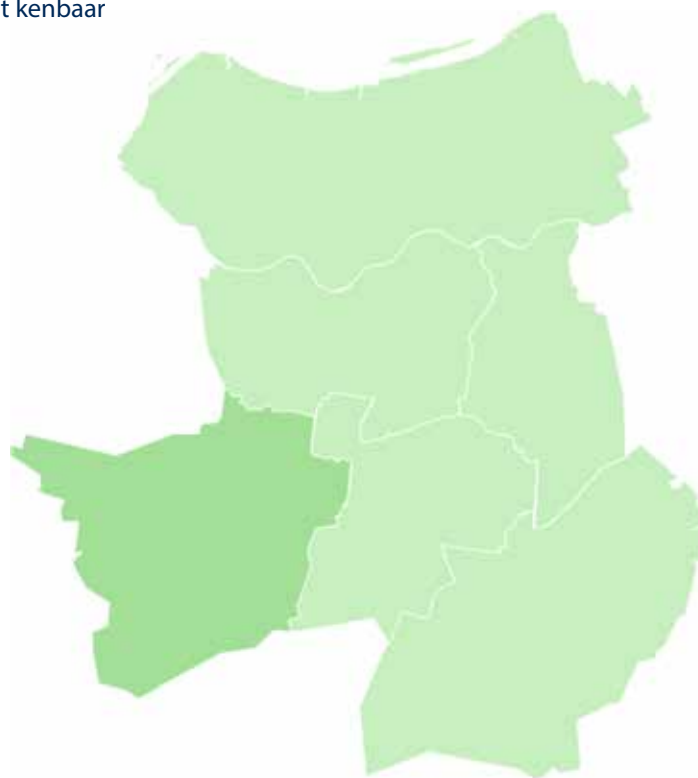
Maar bovenal willen we u een bestuursrapportage voorleggen die (nog) meer dan in voorgaande jaren kwalitatief van aard is. Het verhaal achter de cijfers spreekt meer tot de verbeelding dan statische data. Gevolg is een kortere, meer kwalitatieve rapportage.

Graag horen we van u of deze nieuwe opzet voorziet in uw informatiebehoefte. Wanneer u meer, of andere informatie van ons verwacht, verzoeken wij u dit kenbaar te maken aan wethouder Van Ginderen.

Hoogachtend,  
Namens het bestuur van het Werkplein Hart van West-Brabant,



Marko Does, directeur



## Bestuurlijke opdracht

De D6 gemeenten en het Werkplein zijn overeengekomen om in de periode 2021 tot en met 2024 de volgende strategische doelstellingen te behalen:

- 1 Zo min mogelijk inwoners zijn afhankelijk van een uitkering.
- 2 Inwoners in het doelgroepenregister hebben een (betaalde) baan.
- 3 Inwoners ontvangen laagdrempelige integrale ondersteuning bij hun ontwikkeling naar werk.
- 4 Minder inwoners leven in armoede.
- 5 Inwoners ontvangen tijdig en rechtmatig uitkeringen en/of inkomensondersteunende maatregelen.
- 6 Inwoners hebben laagdrempelig toegang tot bemiddeling naar werk en inkomensondersteuning.
- 7 Inwoners waarvoor werk (voorlopig) niet haalbaar is worden voor hun ondersteuning naar zelfredzaamheid overgedragen.

Voor wat betreft doelstellingen 1, 2, 3, 4 en 5 geven we in deze rapportage meer informatie over de ontwikkelingen binnen de D6 regio, en waar dat relevant is, in uw gemeente. Voor de doelstellingen 6 en 7 wordt een klanttevredenheidsonderzoek uitgevoerd in het tweede kwartaal van 2021. De uitkomsten worden toegelicht in de tweede bestuursrapportage. In de tekst is aangegeven op welke doelstelling de geboden informatie betrekking heeft door middel van een cijfer: ①



**Werkplein heeft heel goed naar mijn verhaal geluisterd.**

**Ik geloofde niet meer in mezelf, maar dankzij alle hulp heb ik weer vertrouwen in de toekomst.**



**Curtley**



## Opvallend in de gemeente Roosendaal

Tegen de trend in kent de gemeente Roosendaal een daling van het bestand van 0,1%. De gemeente Roosendaal is de enige in de D6 regio die daalt in het bestand.

In de gemeente Roosendaal zien we een daling in het aantal deelnemers aan de collectieve zorgverzekering (165 deelnemers minder). Mogelijk komt dit doordat de gemeente Roosendaal is gestopt met de compensatie van de afgeschafte korting op het basispakket.

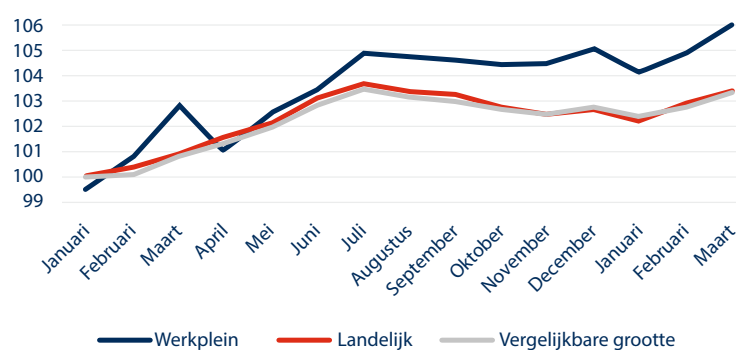
# Bestandsontwikkeling

In het eerste kwartaal 2021 zien we regionaal een beperkte bestandsstijging.

De CPB prognose voor geheel 2021 is 6%. De stijging in de D6 gemeenten is vooralsnog 0,7%.

Ten opzichte van het landelijk gemiddelde is het bestand van het Werkplein in de periode april tot juni 2020 iets harder gegroeid. Daarna volgt het Werkplein de landelijke trend.

Vergelijking trend bestand 2020 tot heden



## Duiding trend

De twee voornaamste verklaringen voor de iets hogere groei zijn:

- ➔ Wij voelen grote verantwoordelijkheid voor de gezondheid van deze kwetsbare inwoners en daarom is het Werkplein terughoudend geweest in het plaatsen van inwoners in leer- en ontwikkeltrajecten. Plaatsing vindt alleen plaats wanneer dat in het belang van het welzijn van de inwoner noodzakelijk is.
- ➔ De D6 gemeenten kenden voor de coronaperiode een lager aantal bijstandsgerechtigden dan gemiddeld in Nederland.

## Vergelijking bestand

Het Werkplein hanteert een ABC-indeling in inwoners. A betekent een korte afstand tot de arbeidsmarkt, C een lange afstand. Wanneer de samenstelling van het bestand per 1 april 2021 wordt vergeleken met dat van 1 april 2020, dan valt op dat in het coronajaar met name het aantal in categorie B is toegenomen. Het aantal inwoners in categorie C is zelfs afgenomen.

Categorie	1-4-2021	% 2021	1-4-2020	% 2020
A	370	7,7	361	7,8
B	1.222	25,3	959	20,7
C	3.143	65,2	3.215	69,3
<b>Nog in te delen</b>	86	1,8	102	2,2
<b>Totaal</b>	<b>4.821</b>	<b>100</b>	<b>4.637</b>	<b>100</b>

Dit onderbouwt dat de terughoudendheid in het plaatsen van inwoners in leer- en ontwikkeltrajecten leidt tot de ophoging van het bestand.

Qua leeftijdsopbouw zijn er geen significante verschillen tussen de periode voor corona en nu:

Leeftijdsopbouw	1-4-2021	% 2021	1-4-2020	% 2020
18-26	417	8,6	391	8,4
27-39	1.205	25,0	1.148	24,8
40-49	1.014	21,0	1.005	21,7
50-64	2.022	41,9	1.948	42,0
65+	163	3,4	145	3,1
<b>Totaal</b>	<b>4.821</b>	<b>100</b>	<b>4.637</b>	<b>100</b>

## Aanpak

Om deze opgaande trend te doen keren wordt met de gemeenten gesproken over extra maatregelen die mogelijk een impuls geven aan beperking van het bestand. Daarnaast wordt voorbereid op het versneld plaatsen van inwoners in leer- en ontwikkelwerktrajecten zodra de coronasituatie dat toelaat.

# Strategische doelstellingen

1

## Aanvragen levensonderhoud

In maart en april 2020 ontstond als gevolg van het begin van de coronacrisis een piek in het aantal aanvragen levensonderhoud. In de eerste drie maanden van 2021 zien we een terugloop in het aantal aanvragen.

	D6			Roosendaal		
	Januari	Februari	Maart	Januari	Februari	Maart
2021	140	136	154	74	68	79
2020	180	140	273	74	76	117

2

## Beschut werk & garantiebanen

In Roosendaal zijn in het eerste kwartaal van 2021 twee plaatsen beschut werk ingevuld. Binnen de taakstelling zijn er in 2021 nog drie plaatsen beschikbaar.

Beschut werk*	Taakstelling 2020	Taakstelling 2021	Plaatsingen per Q1 2021
D6	105	123	104
Roosendaal	45	52	49

\*Taakstelling- en plaatsingscijfers zijn cumulatief vanaf 2015

Voor wat betreft garantiebanen heeft het Werkplein een ambitie van 100 plaatsingen in 2021. De D6 gemeenten vullen hiervan in het eerste kwartaal 2021 36 plaatsen in, waarvan 12 door de gemeente Roosendaal.

5

## Mate van behalen doorlooptijden

Inwoners ontvangen tijdig en rechtmatig uitkeringen en/of inkomensondersteunende maatregelen.

## Plaatsingen WerkgeversServicepunt

Voor wat betreft de plaatsingen van inwoners uit doelgroep A heeft het WerkgeversServicepunt West-Brabant (WSP) in de eerste twee maanden van 2021 iets minder inwoners kunnen doorgeleiden naar werk dan een jaar eerder. In maart 2021 lag het aantal hoger dan maart 2020.

3

WSP	Januari	Februari	Maart
2021	43	30	43
2020	51	42	35

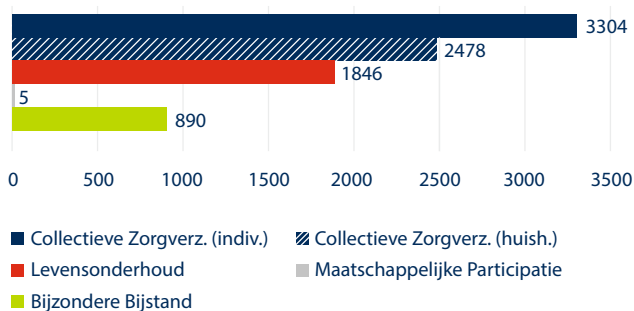
Dat er in het eerste kwartaal van 2021 toch 116 inwoners zijn doorgeleid naar werk onderstreept dat er - ook na een jaar corona - nog banen beschikbaar zijn voor deze doelgroep. In het jaar 2020 slaagde het WSP er in om in totaal 503 inwoners van werk te voorzien. Wanneer de huidige trend zich doorzet komt het aantal plaatsingen in 2021 iets lager uit. Uiteraard is hier een grote afhankelijkheid van de regionale economische ontwikkeling.

## Gebruik minimaregelingen

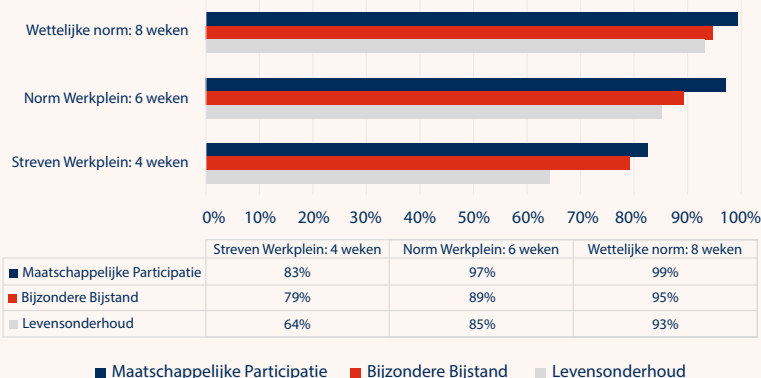
Het aantal uitkeringsdossiers per 1 april 2021 en het gebruik van de minimaregelingen voor de gemeente Roosendaal is opgenomen in bijgaande tabel.

4

### Aantal deelnemers / dossiers Roosendaal



### Doorlooptijden aanvragen

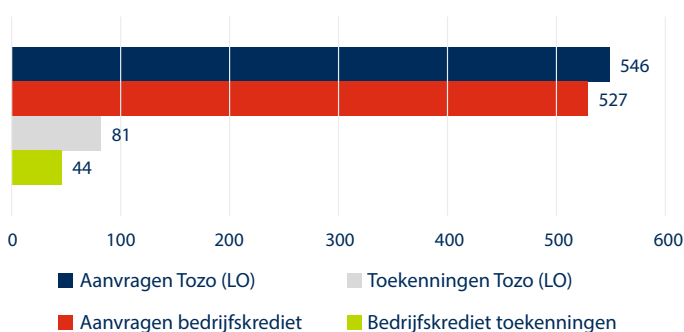


### Cijfers Tozo-3

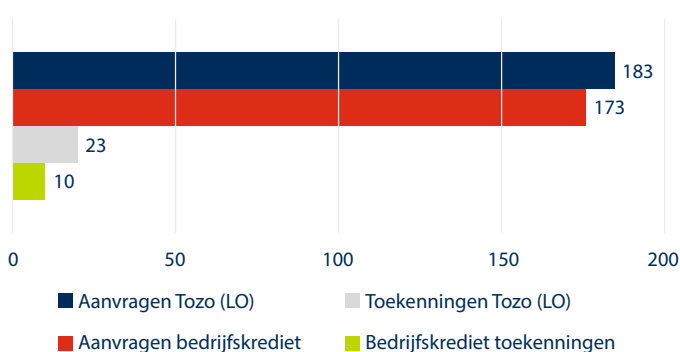
Het aantal lopende dossiers voor levensonderhoud is per 1 april 2021 116 voor de gemeente Roosendaal en in totaal 326 voor de D6 gemeenten.

Het aantal aanvragen Tozo-3 in het eerste kwartaal van 2021 bedroeg:

Aanvragen Tozo - Levensonderhoud (LO) en bedrijfskrediet - **Werkplein**



Aanvragen Tozo - Levensonderhoud (LO) en bedrijfskrediet - **Roosendaal**



### Toelichting Tozo

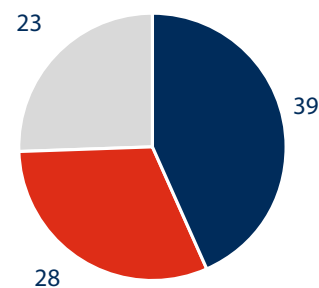
In januari is onder 843 ondernemers die een Tozo-aanvraag hebben gedaan via SMS een enquête uitgezet. 172 ondernemers hebben naar aanleiding van deze vragenlijst een persoonlijk adviesgesprek gevoerd met medewerkers van het Werkplein op basis waarvan verdere actie richting onder meer verandering bedrijfsvoering, schuldhulpverlening, loopbaan- en opleidingsadvies- in samenwerking met gemeenten en diverse hulporganisaties is ondernomen.

Per 1 april 2021 is de Tozo-4 ingegaan. Vanaf 1 april 2021 kan deze worden aangevraagd. De eerste aanvragen zijn inmiddels afgehandeld en daarover wordt gerapporteerd in de tweede bestuursrapportage.

### Cijfers TONK

Het aantal TONK aanvragen bij het Werkplein van 3 tot en met 31 maart 2021 bedroeg:

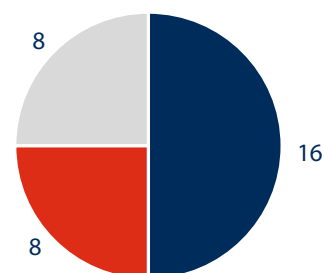
TONK - **Werkplein** (90 aanvragen)



■ in behandeling ■ toekenning ■ afwijzing/intrekking

Het aantal TONK aanvragen in de gemeente Roosendaal van 3 tot en met 31 maart 2021:

TONK - **Roosendaal** (32 aanvragen)



■ in behandeling ■ toekenning ■ afwijzing/intrekking

### Duiding TONK

In het eerste kwartaal is het Werkplein druk bezig geweest met de ontwikkeling van de TONK-regeling. Vanaf 3 maart 2021 kan deze worden aangevraagd. Het aantal aanvragen is zeer beperkt, ondanks brede communicatie en gerichte benadering van Tozo afnemers. Dit komt overeen met omringende regio's en het landelijk beeld.

# Thema: Organisatieontwikkeling

De nieuwe bestuurlijke opdracht daagt het Werkplein uit om onze werkwijze tegen het licht te houden. Doel is om zo min mogelijk mensen afhankelijk te maken van een uitkering. Kansen liggen bij de inwoners die nu in categorie C zijn ingedeeld, het leeuwendeel van ons bestand. Naar verwachting zal een warme, integrale aanpak nabij deze inwoners positief effect hebben.

Nu is het Werkplein centraal en meer procesmatig georganiseerd. De huidige aanpak is vooral gericht op de Participatiewet, en minder op integraal samenwerken in het sociaal domein. Een wijziging in zowel structuur als cultuur van het Werkplein is nodig om de ambities van de gemeente waar te kunnen maken. Het Werkplein is, met 227 medewerkers en een begroting van € 90 mln., vergelijkbaar in omvang met de gemiddelde gemeente in de D6 regio. Dat onderstreept dat deze organisatieontwikkeling omvangrijk is. Daarom is een uitgebreid programma gemaakt om de organisatieontwikkeling te laten slagen.

## Visie Werkplein 2024

Eerst moest helder worden waar het Werkplein naartoe gaat ontwikkelen. In oktober 2020 is een werkgroep aan de slag gegaan met het uitwerken van een visie voor de toekomst van het Werkplein. Dit 'bouwteam' was samengesteld uit alle geledingen van het Werkplein.

In januari 2021 heeft het bouwteam de visie gericht op het Werkplein in 2024 opgeleverd. Kern van de visie is dat het Werkplein uitgaat van de talenten en kwaliteiten van inwoners en medewerkers.

Om deze visie waar te maken is meer maatwerk voor inwoners, regelruimte voor onze medewerkers en samenwerking in het sociaal domein noodzakelijk.

Binnen het Werkplein is breed draagvlak voor de visie. Omdat wij veel belang hechten aan draagvlak onder onze deelnemers wordt in het tweede kwartaal 2021 de gemeenteraden gevraagd om wensen en bedenkingen mee te geven.

1

## Aanpak 2021

In het eerste kwartaal is een veranderstrategie opgesteld. Deze is erop gericht om zo spoedig mogelijk over te kunnen gaan op een nieuwe werkwijze. Onze strategie is om de organisatie van de toekomst zo veel als mogelijk uit te laten werken door onze medewerkers zelf.

2

Het bijbehorend programma van uitvoering geeft aan welke acties dit jaar worden opgepakt. Deze kent verschillende programmalijnen, die een spoorboekje vormen voor herinrichting van de organisatie, omslag in houding en gedrag van het Werkplein, gewenst leiderschap, benodigde personeelszaken en communicatie intern en extern. In het eerste kwartaal 2021 zijn een aantal acties al opgepakt:

3

### *Houtskoolschets*

Organisatiebureau Radar Advies heeft op basis van de visie van het Werkplein een eerste schets gemaakt hoe de structuur en sturingsfilosofie van het Werkplein eruit zou kunnen komen zien. Radar adviseert onder meer om delen van de organisatie lokaal te laten werken en het accent te verleggen naar kwaliteit en maatschappelijk effect.

4

5

### *Inspiratiefestival*

Voor alle medewerkers is een druk bezocht (digitaal) Inspiratiefestival georganiseerd, waarin vier sprekers stil hebben gestaan bij het thema 'Verandering'.

6

### *Expedities*

Groepen van opgeteld ongeveer 80 medewerkers zijn onder de noemer Expedities met elkaar in gesprek over hun talenten, kwaliteiten en hoe ze die kunnen inzetten.

# Vergroening in de praktijk

## Persona's

Om de gevolgen van de organisatieveranderingen voor onze inwoners te kunnen bespreken heeft het Werkplein een aantal persona's ontwikkeld. Een persona is een fictief persoon, die als voorbeeld dient voor een grotere groep inwoners die gebruik maakt van de diensten van het Werkplein.

### Persona Riet

Riet (59 jaar) is een zorgzame vrouw uit Rucphen en woont in een eengezinswoning (huurwoning), haar twee kinderen wonen in hetzelfde dorp. Riet werkt sinds drie jaar in de thuiszorg voor 22 uur per week, verspreid over drie dagen. Dit is maximaal haalbaar voor haar vanwege lichamelijke klachten. Daarnaast past ze twee dagen per week op twee van haar kleinkinderen en hier haalt ze veel plezier uit.

De man van Riet is ruim twee jaar geleden overleden. Haar man heeft altijd in de bouw gewerkt waar ze nu maandelijks een klein nabestaandepensioen van ontvangt. Ze hadden wel wat spaargeld opgebouwd maar ze is het afgelopen jaar voor kosten komen te staan waardoor er niet veel spaargeld meer over is. Riet maakt gebruik van de collectieve ziektekostenverzekering, en is wel enigszins op de hoogte van bepaalde regelingen maar denkt vaak ook dat ze er toch niet voor in aanmerking komt. Ze doet daar vaak dus geen beroep op. Ieder klein extraatje is echter welkom. Sinds het overlijden van haar man kost het steeds meer moeite om de eindjes aan elkaar te knopen. Ze heeft zorgen maar wil dit niet laten merken aan haar kinderen.



### Vergroeningsdilemma's

De veranderingen in de organisatie brengen de nodige dilemma's met zich mee wat we verstaan onder inwonegericht werken. Een voorbeeld:

*Een stel met een klein kindje, beide ouders hebben een zeer laag niveau. Een van beiden ontvangt een WAJONG uitkering, die zij aanvullen tot bijstandsniveau. Twee keer per jaar moeten de gegevens van de WAJONG aangeleverd worden, omdat dan de uitkering wijzigt. In december hebben ze keurig de beschikking van het UWV ingeleverd met daarop de berekening vanaf januari van de WAJONG uitkering. Begin dit jaar belt de inwoner in paniek naar de klantmanager. De uitkering is geblokkeerd. Er is namelijk geen inkomstenverklaring ingeleverd en als deze er niet is wordt er niet betaald. De inwoner snapt het niet want die heeft naar zijn idee toch keurig de gegevens ingeleverd. Intern gaat de klantmanager in gesprek met de uitkeringsadministratie. Onze regel - die vooraf met de inwoners is besproken - is dat er in het kader van rechtmatigheid geen betaling mag zijn zonder inkomstenverklaring. De klantmanager helpt mee om alle zaken in orde te krijgen.*

Dilemma's die wij intern bespreken zijn:

- ➔ Waar liggen de grenzen van eigen kracht en zelfredzaamheid?
- ➔ In welke situaties mag van de klantmanager worden verwacht meer te zorgen voor een inwoner, of juist zorgen dat een inwoner de afspraken nakomt?
- ➔ In welke mate kunnen regels worden geschraapt, om vanuit vertrouwen te werken? En hoe herkennen we eventueel misbruik van het vertrouwen?



# Casus van een klantmanager

## Bloemenwinkel of bloemenkraam



Een echtpaar (50+) moest om bedrijfseconomische redenen stoppen met hun bloemenwinkel. Ze kwamen in de uitkering en wisten niet wat ze wilden. Ze hadden het psychisch zwaar met het verlies van hun eigen bedrijf, dus ik heb ze eerst ruimte gegeven om met de hulpverlening aan de slag te gaan. Ook hebben ze de trainingen gevolgd en coachende gesprekken gehad. Meneer twijfelde vaak of hij nog wel een eigen bedrijf wilde en overwoog de optie een baan in loondienst. Maar wat? Na lang wikken en wegen besloot het echtpaar toch weer voor een eigen bedrijf te gaan. Een bloemenkraam op de markt. Geen vaste huurlasten, enkel een staplaats. Ik heb besloten om ze te ondersteunen bij het maken van het ondernemingsplan, omdat ze het alleen echt niet konden. Iedere maand schreven ze samen een hoofdstuk en daarna plande ik een gesprek in van 2 uur om die met hen door te nemen en tips te geven. Dingen die ze nog moesten uitzoeken, etc. Het was een intensief traject, maar ... met groot succes! De BBZ is toegekend! Ze mogen starten met een bloemenkraam. Wie weet zien we ze binnenkort op de markt in Roosendaal of een van de andere gemeenten.



Nathalie Ginther, klantmanager Werk & Participatie





## Contact

[www.werkpleinhartvanwest-brabant.nl](http://www.werkpleinhartvanwest-brabant.nl)  
076 750 35 00 (ma t/m vrij / 9:00 - 10:30 uur)

Roosendaalseweg 4, Etten-Leur / Dunantstraat 80, Roosendaal  
(maandag t/m vrijdag: 9.00 - 12.00 uur, melden voor uitkering: tot 11.00 uur)