



DOORONTWIKKELING 2022 – 2024

Aanvraag Vangnetuitkering 2022

Inleiding

Gemeenten die tekorten hebben op hun budget op grond van de Participatiewet dienen deze tekorten in beginsel te ondervangen vanuit eigen middelen. Sinds 2004 bestaat de mogelijkheid dat tekortgemeenten onder voorwaarden in aanmerking kunnen komen voor een aanvullend budget; de vangnetuitkering.

Het vangnet reduceert financiële risico's die gemeenten hebben bij de uitvoering van de Participatiewet. Het vangnet is bedoeld om grote tekorten

bezien in meerjarig perspectief op de gebundelde uitkering trapsgewijs te compenseren

Om aanspraak te kunnen maken op een vangnetuitkering dient de gemeente aan een beperkt aantal voorwaarden te voldoen. De voorwaarden gelden voor alle gemeenten, ongeacht de gemeentegrootte en ongeacht of de gemeente de wet zelfstandig of in samenwerking met andere gemeenten uitvoert.

Een van die voorwaarden is dat het college, bij een tekort over 2022, in 2023 tijdig een verzoek moet indienen; de acties om het tekort te voorkomen moeten reeds in 2022 van start zijn gegaan. De gemeenteraad moet hiermee instemmen.

Wij verzoeken het college en de raad van de gemeenten Beekdaelen, Simpelveld en Voerendaal om dit totale pakket maatregelen voor kennisgeving aan te nemen en dit vast te stellen als basis voor een eventuele aanvraag Vangnetuitkering 2022. De aanvraag over 2022 dient uiterlijk 15 augustus 2023 te zijn ingediend, maar de acties ter voorkoming van het verwachte tekort moeten (vanzelfsprekend) al in 2022 zijn ingezet. In het verlengde hiervan dient wel te worden opgemerkt dat onze bedrijfsvoering er altijd op is ingesteld eventuele tekorten te vermijden. Externe factoren die buiten onze invloedssfeer liggen kunnen echter ook een grote impact hebben op het resultaat.

Verder vragen wij de 3 gemeenteraden hun opvattingen hieromtrent kenbaar te maken.

De (genomen) maatregelen ter beperking van het tekort zijn te verdelen in maatregelen op het gebied van:

1. Samenwerking
2. De match tussen vraag en aanbod
3. Beperken instroom
4. Bevorderen uitstroom
5. Hoogwaardig handhaven en
6. Cultuur

Hoofdstuk 1 Een verwacht tekort?

Het vangnet draagt bij aan draagvlak onder gemeenten voor het systeem van budgetbekostiging. Tegelijkertijd moet voorkomen worden dat deze risicoreductie de financiële prikkelwerking ondermijnt, daarom geldt een eigen risico, een getrapte vergoeding en zijn er voorwaarden gesteld aan de toewijzing van het vangnet.

Om over 2022 in aanmerking te komen voor de vangnetuitkering moet worden voldaan aan de volgende financiële en procedurele voorwaarden:

1. Over 2022 moet sprake zijn van een tekort dat meer bedraagt dan 7,5% van de definitief over dat jaar toegekende gebundelde uitkering als bedoeld in artikel 69 Participatiewet;
2. Over 2020, 2021 en 2022 moet sprake zijn van een gecumuleerd tekort dat meer bedraagt dan 7,5%, berekend over alleen de definitief over 2022 toegekende gebundelde uitkering als bedoeld in artikel 69 Participatiewet;
3. Het college moet in 2023 tijdig een verzoek indienen volgens het daartoe vastgestelde aanvraagformulier;
4. Bij het indienen van het verzoek moet het college verklaren dat het maatregelen heeft getroffen om tot tekortreductie te komen. Deze verklaring moet de instemming hebben van de gemeenteraad. De kwalitatieve beoordeling van maatregelen is echter aan het lokale bestuur en
5. Bij een aanhoudend tekort – dat wil zeggen dat het college in een aaneengesloten periode van drie jaar meer dan één keer aanspraak wenst te maken op een vangnetuitkering – moet het college verklaren dat (aanvullende) interne en externe maatregelen zijn getroffen om tot verdere tekortreductie te komen.

De getrapte vergoeding houdt voor 2022 het volgende in:

- De eerste trede heeft betrekking op het tekort dat 7,5% of minder bedraagt van de definitief toegekende gebundelde uitkering; voor dit deel van het tekort wordt niet gecompenseerd vanuit de vangnetuitkering, zodat het eigen risico voor deze trede 100% bedraagt.
- De tweede trede heeft betrekking op het tekort dat meer bedraagt dan 7,5% van de definitief toegekende gebundelde uitkering, met een maximum van 12,5%; voor dit deel van het tekort wordt de helft gecompenseerd vanuit de vangnetuitkering, zodat het eigen risico voor deze trede 50% bedraagt.
- De derde trede heeft betrekking op het tekort dat meer bedraagt dan 12,5% van de definitief toegekende gebundelde uitkering; voor dit deel van het tekort wordt volledig gecompenseerd vanuit de vangnetuitkering, zodat het eigen risico voor deze trede 0% bedraagt.

De eigen risicodrempel voor het vangnet over 2022 is 7,5%. Het maximale eigen risico voor een gemeente is, gelet op de hiervoor beschreven treden, in totaal dus 10%. Het vangnet 2022 wordt bekostigd uit het macrobudget van 2024.

Recent zijn de definitieve budgetten voor de bijstand bekend gemaakt over het jaar 2022.

In onderstaande tabel staat per gemeente het verloop van de toegekende BUIG budgetten voor het jaar 2022.

Gemeente	Buig budget		Prognose uitg. '22	Saldo	
	sept. '21	mei '22		Euro's	%
Beekdaelen	6.776.147	6.260.491	6.207.088	6.541.687	-334.599 -5,39%
Simpelveld	1.931.909	1.832.536	1.820.415	1.789.233	31.182 1,71%
Voerendaal	1.765.458	1.667.217	1.646.442	1.693.553	-47.111 -2,86%

Voor alle drie de gemeenten geldt dat het definitief vastgestelde budget voor 2022 lager is dan het voorlopige en nader voorlopige budget. De prognose laat zien dat wij voor Beekdaelen en Voerendaal een tekort verwachten op het definitief toegekende BUIG budget

Deze verwachting is gebaseerd op de uitbetaalde uitkeringen en geboekte ontvangsten in verband met terugvorderingen tot en met september 2022 en de verwachte uitgaven en ontvangsten over de periode oktober tot en met december van dit jaar.

Het verwachte tekort valt voor beide gemeenten volledig onder de eerste trede, tot 7,5% van het definitief vastgestelde BUIG budget. Aanvragen van een aanvullende uitkering is in deze gevallen niet mogelijk.

Ondanks dat we voor de gemeente Simpelveld een positief resultaat verwachten en voor de gemeenten Beekdaelen en Voerendaal een tekort dat lager is dan de drempel voor het aanvragen van een aanvullende uitkering, stelt Kompas toch voor om dit stuk in de gemeenteraad te bespreken, zodat we, indien nodig, toch een claim kunnen leggen op een vangnetuitkering.

Zo minimaliseren wij de risico's bij een eventuele stijging van het klantenaantal in de laatste 3 maanden van dit jaar.

Hoofdstuk 2 Doel van onze maatregelen

Kompas is continu in beweging en ontwikkelt door. Ons uitgangspunt is dat iedereen, "naar vermogen een bijdrage moet leveren op de arbeidsmarkt of breder in de maatschappij". De genomen maatregelen die in gang zijn gezet maken duidelijk dat ze in principe los staan van een eventueel tekort op het inkomensdeel van de Kompasgemeenten. Dus ook zonder eventueel tekort vinden we het belangrijk iedereen naar vermogen te ontwikkelen en naar vermogen in te zetten in de maatschappij.

Kompas streeft voor alle burgers van de Kompasgemeenten naar een optimale organisatie en uitvoering van de Participatiewet; onze acties komen alle werkzoekenden ten goede. In onderstaande tabel is duidelijk zichtbaar dat de maatregelen altijd meerdere doelen dienen.

De initiatieven die in de afgelopen jaren zijn gestart, worden jaarlijks verder doorontwikkeld en zijn onderdeel van onze reguliere bedrijfsvoering.

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
1. Project screening bestanden	X		X	X	X	X
2. Cliëntparticipatie	X	X		X		X
3. Efficiëntere en zakelijkere uitvoering van de P-wet	X	X		X	X	X
4. Jobcenter Kompas + DIGITALISERING activiteiten	X	X	X	X	X	X
5. "Het managen van constante verandering"; cultuurtraject bij Kompas	X	X	X	X	X	X
6. Opleidingsplan	X	X	X	X	X	X
7. Groepsgerichte maatwerktrainingen	X	X	X	X	X	X
8. Intensieve samenwerking met WSP Parkstad	X	X	X	X	X	X
9. Specialisme statushouders!	X	X		X		X
10. Uitvoering Bbz door Zelfstandigenloket	X					
11. Intensieve samenwerking aan de poort (rm, sr, dm, bm)	X	X	X	X	X	X
12. F.I.P.- aanpak (frequent, Intensief, persoonlijk)	X	X	X	X	X	X
13. Specialisme Jongeren	X	X	X	X	X	X
14. Doelgroepgerichte trainingen	X	X		X	X	X

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
15. Individuele begeleiding	X	X		X	X	X
16. Arbeid medische keuringen	X	X		X	X	X
17. Project Alfabetisering & Taalmeter + rekenmeter + digitale vaardigheden	X	X		X		X
18. Proefplaatsingen	X	X	X	X	X	X
19. Intensieve samenwerking binnen het brede sociaal domein met alle ketenpartners uit de Kompas-gemeenten	X	X	X	X	X	X
20. Z-Modules	X	X		X		X
21. Vroegsignalering	X	X	X	X		X
22. SHV ondernemers	X		X			X
23. Project jobcoaching	X	X		X		X
24. Vergroten minimabereik n.a.v. energietoeslag	X	X	X	X		
25. Ontwikkelplekken (o.a. bij Voedselbank)	X	X		X		
26. Pilot psychische problematiek	X	X		X		
27 Werkwijze beschut werk (nieuw)	X	X		X		

Hoofdstuk 3 De maatregelen

3.1 Project screening bestanden

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Project screening bestanden	X		X	X	X	X

Hoogwaardige handhaving zit tussen onze oren. Naast onze reguliere fraude-alertheid, het gebruik van de DPS-matrix, reguliere huisbezoeken en fraudeonderzoek vinden er regelmatig themacontroles plaats.

3.2 Clientparticipatie

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Clientparticipatie	X	X		X		X

De afgelopen jaren hebben Kompas en haar cliëntenraad veel tijd geïnvesteerd ten behoeve van het versterken en verder professionaliseren van de cliëntenraad als adviesorgaan. Doel is een effectievere advisering en een groter bereik van onze doelgroep. Kompas vindt de mening van haar werkzoekenden erg belangrijk en neemt deze graag mee in haar beleidsontwikkeling. Een in 2021 aangepast huishoudelijk reglement en bijbehorende verordening ten behoeve van de cliëntparticipatie bieden hierbij ondersteuning.

3.3 Efficiënte en zakelijkere uitvoering van de P-wet

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Efficiënte en zakelijke uitvoering van de P-wet	X	X		X	X	X

Wij dragen zorg voor een efficiënte, effectieve en zakelijke uitvoering van de Participatiewet (met oog voor de mens!) Deze ontwikkeling is nooit klaar; nieuwe wetgeving, nieuw lokaal beleid, nieuwe inzichten en ervaringen maken dat we waar nodig bijstellen en onze processen aanpakken; dit is een continu proces.

3.4 Een eigen jobcenter

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Eigen Jobcenter Kompas	X	X	X	X	X	X

Kompas heeft een eigen Jobcenter in de Brede School in Voerendaal. Intensievere begeleiding, het bieden van sollicitatie faciliteiten, het bieden van ritme en regelmaat en de mogelijkheid om werkzoekenden vanuit Kompas vaker te zien, blijken succesvol. Naast de reguliere groepsactiviteiten/ trainingen zijn we ook gestart met trainingen voor specifieke groepen zoals inburgeraars en mensen met psychische of psychiatrische problematiek. Op deze manier kunnen we maatwerk ook voor deze groepen waar maken. Het Jobcenter biedt ons hiertoe letterlijk en figuurlijk de ruimte.

Het Jobcenter wordt ook regelmatig bezocht door de banenmakelaar zodat zij een goed beeld heeft van de werkzoekenden en gerichte acties kan inzetten bij werkgevers.

We hebben vaste contactpersonen voor jongeren met een beperking en hun ouders. Verder is er sprake van een nauwe samenwerking met het WSP en wordt er kennis gedeeld met alle betrokken partijen.

In 2021 en begin 2022 is het aanbod vanuit het jobcenter gedigitaliseerd aangeboden (ivm Corona). Mocht het in de toekomst nodig zijn, kunnen we opnieuw overschakelen van fysieke- naar digitale bijeenkomsten.

3.5 Kompas als wendbare organisatie!

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Kompas als wendbare organisatie	X	X	X	X	X	X

Kompas heeft de laatste jaren te maken met grote veranderingen die elkaar snel opvolgen. Nieuwe doelgroepen, mismatch vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, onzekerheden over de toetreding van Schinnen en Onderbanken tot de GR Kompas enz. De toetreding van Schinnen in 2021 en Onderbanken in 2022 hebben we inmiddels in goede banen kunnen leiden.

Maar ook op het gebied van werken binnen de eigen organisatie maken wij op dit moment een behoorlijke ontwikkeling door. Werkten wij binnen Kompas tot en met 2020 voor het overgrote deel nog met en op papier. Sinds 2021 zijn wij aan de slag met een overgang naar het digitaal werken, zowel wat betreft zaken als aanvragen van onze klanten, verwerking van aangeleverde stukken, archivering van de klantdossiers als ook de onderlinge interne samenwerking en bedrijfsvoering. Wij zijn na de periodes van volledig thuiswerken ten tijde van Corona overgegaan naar hybride werken. Onze medewerkers werken daar waar het voor de optimale uitvoering van de functie noodzakelijk is, bij voorkeur een deel van de werktijd thuis. In faciliteiten voor thuiswerken zijn onze medewerkers voorzien.

Daarnaast is Kompas de afgelopen jaren meer geconfronteerd met ad hoc opdrachten die niet binnen de reguliere werkzaamheden thuis hoorden maar werden aangekondigd door het Rijk en door onze

gemeentes belegd worden bij Kompas; denk hierbij aan de Tozo, de TONK, de energietoeslag, de uitbetaling van leefgeld aan de Oekraïense vluchtelingen.

3.6 Opleidingsplan

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Opleidingsplan	X	X	X	X	X	X

Kompas wil een werkgever zijn die medewerkers perspectief biedt op een interessante loopbaan en op groeimogelijkheden. Wij zien het belang voor zowel werkgever als werknemer om - ongeacht functieniveau en leeftijd - te blijven investeren in ontwikkeling, kennis en vaardigheden. In een dynamische organisatie moeten medewerkers zich steeds aanpassen aan veranderende omstandigheden. Organisatie en medewerker bepalen samen de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker en zo wordt een balans gezocht tussen de belangen van de organisatie en de belangen van de medewerker. Medewerkers krijgen kansen om door te groeien naar een andere functie en worden continue bijgeschoold op hun vakgebied.

Kompas vraagt van medewerkers een ontwikkeling naar zelfsturende professionals op uitvoering en naar taakvolwassenheid.

3.7 Groepsgerichte maatwerktrainingen

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Groepsgerichte maatwerktrainingen	X	X	X	X	X	X

Door de digitale transformatie is de ontwikkeling van digitale vaardigheden een basisvoorwaarde geworden om actief te kunnen deelnemen aan de maatschappij. We organiseren jaarlijks cursussen voor werkzoekenden die in de praktijk niet of nauwelijks digitaal vaardig bleken te zijn.

Laaggeletterden lopen meer risico op werkloosheid en zijn hierdoor vaker aangewezen op een vervangend inkomen. Er is heel duidelijk verband tussen laaggeletterdheid, gezondheid en het ontstaan van financiële problemen. Ongeveer de helft van de mensen met schulden blijkt laaggeletterd. Alle medewerkers hebben geleerd hoe laaggeletterdheid te herkennen, uit de taboesfeer te halen en deze groep te ondersteunen. Door dit aan te pakken willen wij de kansen voor deze groep werkzoekenden vergroten.

Werkzoekenden werken onder begeleiding van de banenmakelaars en werkcoaches op vaste momenten actief aan de ontwikkeling van hun sollicitatievaardigheden. Er is persoonlijk en direct contact met de werkzoekenden; wij kunnen hun activiteiten volgen en indien nodig de juiste aanvullende ondersteuning bieden. Het Jobcenter wordt ook bezocht door werkzoekenden met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.

3.8 Samenwerking WSP

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Samenwerking WSP	X	X	X	X	X	X

WSP Parkstad is het gezicht naar de markt. Kompas is namens de Kompasgemeenten een van de deelnemers in het WSP Parkstad en vormt in het in-, door- en uitstroomproces een zeer belangrijke schakel. Samenwerking is van essentieel belang om succesvol uitstroom te genereren in Parkstad en om de resultaten te kunnen realiseren. Om WSP Parkstad succesvol te laten zijn worden aanbod en vraag bij elkaar gebracht. In 2022 is binnen de samenwerking in Parkstad de Competensys Parkstadschil in gebruik genomen: een tool waarmee WSP i.s.m. de Parkstadgemeenten digitaal matches kan maken. Daarnaast ontwikkelt WSP samen met de Parkstadgemeenten maatwerk projecten zoals in 2022 Project Task Force. Kompas neemt actief deel aan dergelijke projecten.

3.9 Specialisme Statushouders

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Specialisme statushouders & Training Taal op de werkvloer	X	X		X		X

Gespecialiseerde coaches hebben structureel intensief contact met zowel de statushouders als de betrokken instanties zoals de maatschappelijke begeleiding. Ook wordt aangesloten bij gemeentelijke initiatieven zoals Talent Werkt en de Taalcafés die een belangrijke rol spelen bij de inburgering. Ze ondersteunen statushouders bij het leren van de Nederlandse taal, helpen de afstand te verkleinen tussen de gemeenschap en de "nieuwe" Limburgers en vormen een katalysator voor de ontwikkeling van nieuwe activiteiten.

Vanaf 2022 zijn de gespecialiseerde coaches regisseur in het inburgeringstraject, voor statushouders én gezinsmigranten die onder de nieuwe wet vallen. Door de coach wordt een pip (Plan Inburgering en Participatie) opgesteld en geëvalueerd. In aanvulling op het taalonderwijs worden aanvullende (verplichte) onderdelen aangeboden. Begeleiding naar participatie blijft een zeer belangrijk onderdeel van onze aanpak.

3.10 Uitvoering Bbz: door het Zelfstandigenloket

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Begeleiding Bbz	X					

De uitkering Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz) is een uitkering voor zelfstandigen die niet zelf in hun levensonderhoud kunnen voorzien, een startkapitaal voor hun bedrijf nodig hebben of die een aanvulling op het bedrijfskapitaal nodig hebben.

De Bbz is er voor:

- 1) Startende ondernemers;
- 2) gevestigde ondernemers, met een levensvatbaar bedrijf, die tijdelijk financiële problemen hebben;
- 3) oudere zelfstandigen van 55 jaar en ouder die minstens tien jaar een eigen bedrijf uitoefenen en een inkomen hebben dat duurzaam lager is dan het sociaal minimum en
- 4) zelfstandigen die hun eigen bedrijf moeten beëindigen al dan niet wegens arbeidsongeschiktheid.

Vanwege het specialisme dat de Bbz behelst, heeft Kompas er in 2022 voor gekozen de uitvoering van de Bbz volledig te beleggen bij het Zelfstandigenloket Maastricht. Kompas behoudt de overall view en legt de uiteindelijk verantwoording af in haar kwartaal- en jaar rapportages. .

3.11 Intensieve samenwerking aan de poort

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Intensieve samenwerking aan de poort	X	X	X	X	X	X

Door een intensieve samenwerking in ons poortproces lukt het ons de instroom te beperken tot uitsluitend diegenen die recht hebben en maatwerk te verlenen daar waar dit nodig is. De casemanagers rechtmatigheid, coaches doelmatigheid, de banenmakelaar en de sociaal rechercheur zijn betrokken bij iedere nieuwe aanvraag. De banenmakelaar neemt direct na melding contact op met een werkzoekende om mogelijkheden naar werk te bezien wat er toe kan leiden dat werkzoekenden die kunnen werken geregeld richting werk begeleid zijn alvorens het proces van uitkeringsaanvraag is afgerond.

3.12 De FIP- aanpak

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
De FIP- aanpak	X	X	X	X	X	X

Al jaren werkt Kompas conform de zogenaamde FIP- Methodiek: Frequent, Intensief en Persoonlijk Contact. Kompas kent haar klanten, heeft contact met haar klanten en iedereen die kán, neemt deel aan een activiteit. Door persoonlijk contact komen mensen sneller in beweging wat effect heeft op de uiteindelijke kansen richting werk maar ook veel effect kan hebben op meerdere leefgebieden.

3.13 Specialisme Jongeren

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Specialisme Jongeren	X	X	X	X	X	X

Enkele coaches zijn gespecialiseerd in het werken met jongeren. Jongeren worden vanaf dag 1 gemotiveerd om terug naar school te gaan of te gaan werken; de jongerencoach heeft hierin soms

een begeleidende rol (inzet hulpverlening bijvoorbeeld) maar soms ook een strenge, handhavende rol. Opvallend is het toenemende aantal aanmeldingen van jongeren die met psychische belemmeringen kampen. Aangezien slechts een kleine groep kan worden doorgeleid naar werk en voorkomen moet worden dat deze jongeren jarenlang uitkeringsafhankelijk blijven, zetten we hier in onze begeleiding extra op in.

Kompas is verder aangesloten bij het overleg met het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) en het Praktijkonderwijs (PRO) met het oog op de jongeren met een beperking die wel arbeidsmogelijkheden hebben. Daarnaast worden jonggehandicapten met arbeidsvermogen naar ons doorgeleid door instellingen als Adelante en de Werkmeester om uitval te voorkomen en om de benodigde ondersteuning te krijgen richting werk in de vorm van loonwaardemeting, loonkostensubsidie en jobcoaching.

3.14 Doelgroepgerichte trainingen

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Doelgroepgerichte trainingen	X	X		X	X	X

Groepsgewijs werken werkt, maar niet altijd. Er zijn doelgroepen die specifieke aandacht nodig hebben. Dat vraagt om maatwerk. Centraal hierbij staat de behoefte van de werkzoekende. Daarom hebben we naast de groepsgerichte activiteiten en maatwerkinstrumenten ook specifieke trainingen voor bijvoorbeeld werkzoekenden met een arbeidsbeperking, statushouders, analfabeten en jongeren.

3.15 Individuele begeleiding

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Individuele begeleiding	X	X		X	X	X

We bieden de werkzoekende die ondersteuning die nodig is om stappen te kunnen maken. Dat betekent dus ook dat aan sommigen uitsluitend individuele begeleiding wordt geboden.

3.16 Medische ontheffingen

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Medische ontheffingen		X		X		X

In onze begeleiding leggen wij primair de focus op de mogelijkheden van onze werkzoekenden en niet op de belemmeringen. Wij zijn van mening dat iedereen gebaat is bij participatie, uiteraard altijd naar vermogen! Indien er sprake is van medische klachten, zal hier uiteraard oog voor zijn. In dergelijke gevallen is het goed om de mogelijkheden in combinatie met de beperkingen op korte dan wel lange termijn in kaart te brengen. Is de werkzoekende in behandeling dan zal hij/zij zelf kunnen aandragen wat er mogelijk en nodig is richting participatie. Is deze onderbouwing onvoldoende of niet mogelijk, dan zal inzet van een arbeid medisch onderzoek plaatsvinden. Alleen zij van wie daadwerkelijk

medisch is vastgesteld en onderbouwd dat ze een beperking hebben, kunnen worden ontheven van verplichtingen richting arbeid en/of participatie.

3.17 Project Alfabetisering, Taalmeter, Rekenmeter & Digitale vaardigheden

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Project Alfabetisering & taalmeter	X	X		X	X	X

In Nederland hebben 2,5 miljoen volwassenen moeite met lezen, schrijven en/of rekenen. In Limburg gaat het om gemiddeld 12,8% van de beroepsbevolking. Er heerst een groot taboe op laaggeletterdheid. Dit heeft grote gevolgen voor geld, werk, gezondheid en gezin. Mensen in deze doelgroep weten vaak goed te verbergen dat ze moeite hebben met deze vaardigheden. In dit project hebben we de volgende doelen:

- meer bekendheid bij werkzoekenden over het belang van alfabetisering en voldoende niveau van taal, reken- en digitale vaardigheden;
- inzicht krijgen in deze basisvaardigheden van de werkzoekenden van Kompas en
- betere hulp bieden aan en warm doorverwijzen van werkzoekenden met onvoldoende vaardigheden.

3.18 Proefplaatsingen

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Intensief contact met eigen netwerk van werkgevers en vrijwilligersorganisaties	X	X	X	X	X	X

We houden intensief contact met ons eigen netwerk van werkgevers en vrijwilligersorganisaties. Als een werkgever een werkzoekende van Kompas een baan aanbiedt, is het bij twijfel over de match, mogelijk eerst te starten met een proefplaatsing. Bij een proefplaatsing komt een klant van de gemeente een korte periode kosteloos bij een werkgever werken met behoud van uitkering. Dit vergroot de kansen voor een deel van onze werkzoekenden. Het is nadrukkelijk de intentie dat de persoon na de periode van de proefplaatsing aansluitend een arbeidsovereenkomst krijgt bij de werkgever.

3.19 Het brede sociaal domein

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Intensieve samenwerking binnen het brede sociaal domein met alle ketenpartners uit de Kompas- gemeenten	X	X	X	X	X	X

De uitvoering van de Participatiewet is gerelateerd aan veel andere beleidsterreinen. Minima kampen dikwijls ook met problemen op het gebied van werk, schulden, gezin, opleiding en gezondheid. Kompas zoekt daarom zoveel mogelijk samenwerking met de gemeenten op het terrein van WMO en Jeugd. Ook wordt nauw samengewerkt met maatschappelijke partners zoals het maatschappelijk werk, de Kredietbank Limburg (KBL), scholen, woningcorporaties en diverse private initiatieven.

3.20 Z-modules

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Training in het kader van zelfredzaamheden	X	X		X		X

Een deel van de statushouders is niet in staat om taalonderwijs op B1 af te ronden. Zij volgen de zogenaamde Z-route. In aanvulling op het taalonderwijs wat in deze route wordt ingekocht worden door Kompas bijeenkomsten/trainingen georganiseerd ten behoeve van het bevorderen van de zelfredzaamheid. De inhoud van de training wordt aangepast op de behoefte van de groep. Onderwerpen waar het over kan gaan zijn bijvoorbeeld financiën (vangnet, toeslagen, huishoudboekje, etc.), verschillen in cultuur, het Nederlands schoolsysteem en veiligheid (bij wie kan ik met wat terecht).

3.21 Vroegsignalering

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Vroegsignalering om schuldenaren op te sporen en grotere schulden te voorkomen	X	X	X	X		X

Vroegsignalering is een wettelijke taak in het kader van schuldhulpverlening. Doel is om in een zo vroeg mogelijk stadium mensen met financiële problemen in beeld te brengen en hulp aan te bieden. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van signalen van betaalachterstanden en out-reachende hulpverlening. Inwoners met financiële problemen hebben veelal ook te maken met andere problematieken, vallen makkelijker door naar een uitkeringssituatie en komen hier moeilijker weer uit.

3.22 SHV ondernemers

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
SHV ondernemers	X		X			X

Voor ondernemers is er hulp bij financiële problemen en/of vragen. Door hen te helpen worden grotere financiële problemen voorkomen en worden oplossingen gevonden voor (onhoudbare) complexe situaties. Middels maatwerk wordt bekeken wat de beste oplossing is. We werken hiervoor samen met IMK (Instituut voor Midden- en kleinbedrijf) en Philips, Stiels en Gielkens. Beide organisaties zijn gespecialiseerd in de doelgroep ondernemers. Door deze samenwerkingen kunnen we een breed en compleet palet aan dienstverlening inzetten.

3.23 Jobcoaching

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Jobcoaching	X	X		X		

In 2021 is gestart met het Project Jobcoaching. Kompas heeft een eigen interne jobcoach opgeleid om nog beter te kunnen aansluiten en nog meer betrokken te zijn bij de ontwikkeling van onze werkzoekenden, met name de werkzoekenden met een beperking. De eigen jobcoach begeleidt een aantal werkzoekenden wekelijks op de werkplek. Bijvangst is het nauwe contact met betreffende werkgevers waardoor ook extra kansen/baanopeningen voor andere werkzoekenden bij deze werkgevers ontstaan!

In 2022 is het Project Jobcoaching wegens succes omgezet van Project naar inbedding in onze reguliere begeleiding.

3.24 Vergroten minimabereik n.a.v. de energietoeslag

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Vergroten bereik minimaregelingen n.a.v. de energietoeslag	X	X	X	X		

Kompas is altijd op zoek naar manieren om meer mensen te bereiken die wel recht hebben op maar nog geen gebruik maken van de minimaregelingen. In 2022 heeft Kompas de energietoeslag uitgevoerd voor onze gemeenten. Er hebben zich veel voor ons nog onbekende mensen gemeld voor de energietoeslag. Bij de aanvraag hiervoor hebben we gevraagd of wij hen mochten benaderen voor onze andere minimaregelingen. We hopen zo het bereik van onze andere minimaregelingen te kunnen vergroten. Kanttekening hierbij is wel dat de inkomenstoets bij alle regelingen gelijk is maar dat bij de energietoeslag geen vermogenstoets wordt gevraagd en bij de andere minimaregelingen wel. De doelgroep is dus niet 1-op-1 gelijk.

3.25 Ontwikkelplekken Voedselbank,

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Ontwikkelplekken Voedselbank	X	X		X		X

Met de ontwikkelplekken heeft Kompas het doel klanten de laatste werknemersvaardigheden aan te leren om zo op de huidige arbeidsmarkt tot een duurzame match te komen. Ondanks het gegeven dat

er meer vacatures zijn dan mensen om deze te vullen en de beweging van werkgevers m.b.t. job carving en/of manier van werken te wijzigen aan het aanbod, geeft dit klant net even dat beetje extra om beter te matchen en dit ook in de toekomst een duurzamer karakter te geven. Er is wekelijks begeleiding van onze inhouse jobcoach alsmede een participatiecoach.

3.26 Pilot Psychiatrische problematiek

	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Pilot psychiatrische problematiek	X	X		X		

Met de pilot psychiatrische problematiek willen wij in beeld brengen of en hoe klanten met een psychiatrisch ziektebeeld beter bediend kunnen worden richting arbeidsmarkt. Wat is daar voor nodig en wat kan en/of zou klant zelf moeten doen om hier stappen in te kunnen zetten? Een mens is immers niet zijn ziektebeeld. Wel kan dit de overhand nemen waardoor verdere ontwikkeling niet mogelijk is en/of dit de mogelijkheden van de persoon verder beperkt. Hiermee willen wij gaan bezien hoe mogelijke barrières doorbroken kunnen worden aan de hand van een psycholoog, welke in gesprek gaat en klant helpt als adviseert. Met als doel het hoogst haalbare, waar in gevallen nu al bezien, betaalde arbeid op termijn mogelijk is.

3.27 Beschut Werk

Maatregel	Samenwerking	Match vraag & aanbod	Beperken Instroom	Bevorderen Uitstroom	Hoogwaardig Handhaven	Cultuur
Beschut Werk	X	X		X		

Beschut werk heeft een ministeriële verplichting van een minimaal aantal klanten die geplaatst moeten worden op een beschutte werkplek per gemeente. Het is niet zo dat wij het minimum moeten halen. Het is zo dat als de klanten met een beschut indicatie als afgegeven door het UWV er zijn, wij de verplichting hebben tot het opgegeven aantal, deze van beschut werk te voorzien. Hiervoor zal Kompas de klanten met een Beschut indicatie zelf in dienst nemen. Let wel het betreft hier niet enkel klanten met een uitkering vanuit de Participatiewet. Vanuit Kompas zullen deze klanten gedetacheerd worden naar werkgevers met werkzaamheden passend bij hun talenten, rekening houdende met hun beperkingen en worden begeleid door onze inhouse Jobcoach.

Hoofdstuk 4 Ten slotte

2022 is het jaar waarin de Nederlandse arbeidsmarkt kampt met een ongekennde krapte. De krapte is zodanig opgelopen dat deze in het tweede kwartaal van 2022 twee keer zo groot is als een jaar eerder in dezelfde periode en er in alle beroepsgroepen sprake is van een tekort.

In Limburg is de arbeidsmarkt zeer krap. In een jaar tijd steeg het aantal openstaande vacatures met 46% in Limburg naar 28.400. Aan de andere kant daalde het aantal WW-uitkeringen tot 10.290 in Limburg, dat is een afname van ruim 26% ten opzichte van een jaar geleden (bron: Regio in Beeld, 1 november 2022). Het tekort aan personeel heeft steeds meer invloed op de economie en welvaart in Nederland. Daar is dit jaar de energiecrisis en de daarmee gepaarde energiearmoede bovenop gekomen.

Het hoge aantal openstaande vacatures heeft helaas niet tot gevolg dat burgers geen of minder aanspraak maken op de voorzieningen die wij bieden. De groep die wij momenteel in ons bestand hebben, heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit wil niet zeggen dat deze groep geen enkel arbeidspotentieel heeft. Van belang is dat er geïnvesteerd wordt in het ontwikkelen van het arbeidspotentieel en dat er kansen gecreëerd worden om hen op termijn door te kunnen leiden naar werkgevers. Hierbij is de investering in de ontwikkeling van onze doelgroep van belang maar anderzijds is ook van belang dat werkgevers passende kansen bieden en hun eisenpakket aanpassen.

Op basis van de eerste acht maanden van 2022 lijkt er voor de gemeente Simpelveld geen tekort te ontstaan op het BUIG-budget. Voor de gemeenten Beekdaalen en Voerendaal wordt dit tekort wel verwacht. Het tekort zal echter lager zijn dan de vereiste drempel.

Er is echter nog een kwartaal te gaan en zeker in deze onzekere tijden willen we eventuele risico's minimaliseren. Daarom leggen wij u onderliggend document voor, zodat een vangnetuitkering kan worden aangevraagd als dat onverhoopt nodig zou zijn.