

## SERVICEPLEIN (SP) ALPHEN AAN DEN RIJN

### Probleemanalyse

- Decentralisatie van het sociaal domein, afslanken van de Wajong.
- Jongeren die problemen hebben met de overgang van school naar werk kosten de gemeente op een later moment (in principe vanaf hun 27<sup>e</sup>) geld vanuit de Participatiewet.

### Oplossing

- Jongeren job ready maken

### Serviceplein Alphen aan den Rijn

- Het SP is de brede toegang voor burgers van Alphen aan den Rijn als het gaat om de Participatiewet, werk en inkomen, schuldhulp, individuele voorzieningen Wmo, leerlingvervoer, inburgering ex-gedetineerden en leerplicht. Elk team heeft zo'n 30 à 35 medewerkers. Per wijk (er zijn vijf wijken) is er een SP-team. In elk SP-team werkt één integrale intakers met een specialisme jongeren. De integrale intakers met een specialisme jongeren van de verschillende teams overleggen onderling. In een SP team zitten integrale intakers en medewerkers in de wijk. Deze medewerkers hebben allemaal een specialisme, waaronder ook een specialisme jongeren. Tijdens de intakeverdeling (twee keer per week) worden de cases verdeeld op grond van caseload en het gevraagde specialisme.
- Het SP werkt veel samen met PrO-VSO scholen, omdat leerlingen van deze scholen vaak (later) bij de gemeente terechtkomen voor ondersteuning vanuit de Participatiewet. De Gemeente Alphen aan den Rijn is voorstander dat de tijdens de PrO-opleiding gekoppeld jobcoach, tevens na het afronden van de PrO te laten coachen op een nieuwe arbeidsplaats.
- Op dit moment zijn er ongeveer 300 jongeren bij het SP in een actief werkproces (meesten Participatiewet, een klein aantal via reclassering).

### Aanpak

- Doelgroep: het SP is er in principe voor alle burgers. De aanpak die wordt gehanteerd voor jongeren (18-27 in het geval van de Participatiewet) richt zich specifiek op de doelgroep die moeite heeft in de overgang van school naar werk. Bij het SP komen relatief veel jongeren terecht met psychische problemen en schuldproblematiek en het inkomensvraagstuk.
- Jongeren komen via verschillende wegen binnen. Ze melden zichzelf bij het SP (bijvoorbeeld om een uitkering aan te vragen), ze worden doorverwezen door partners (zoals huisartsen, RMC-regio's, scholen) of deze partners geven een signaal aan het SP. Zodra een jongere het SP belt is het eerste klantcontact direct met een SP medewerker of KCC medewerker, geen callcenter.
- Zodra de jongere bij het SP team is aangemeld vindt een intake plaats met de professionals van de relevante disciplines, afhankelijk van de problematiek. Jongeren (18-27 jaar) met een enkelvoudige problematiek worden door eerstelijnswerker n.a.v. een 'klantfoto' (zeven à acht vragen) direct doorgestuurd naar een specialisme, bijvoorbeeld inkomen. In het geval van multiproblematiek (of dat nou direct blijkt of later duidelijk wordt) gaan de cases naar de intakeverdeling van de integrale intakers en medewerkers in de wijk.

- Als er een vermoeden is van arbeidsbeperking vraagt integrale intaker de specialistenpoel van MEE om testen (zoals iq-testen) af te nemen om te ondersteunen richting UWV voor een indicatie arbeidsbeperking.
- Jongeren die een bijstand aanvragen worden tevens uitgenodigd voor de Talentdag, waar zij in contact komen met werkgevers en trainingen kunnen volgen. Dit geldt voor jongeren die geen belemmeringen in bijv. GGZ problematiek hebben. jongeren die wel multiproblematiek hebben, maar ook job ready zijn, worden doorgestuurd naar Baanbrekend (initiatief van gemeente en Randstad).
- De gemeente biedt samen met de ondernemersvereniging een mentorproject. Ondernemers mentoren dan een jongere.
- De jongere wordt 'losgelaten' zodra er stabiliteit bereikt is. Wat stabiel is verschilt per jongere, maar vaak hangt het in ieder geval samen met een arbeidsritme/dagbesteding: bed, bad en brood is op orde.
- Twee jongerenwerkers zijn contactpersoon voor bepaalde PrO- en VSO-scholen. Vier keer per jaar gaan ze preventief met deze scholen in gesprek: wie gaan het komende jaar de school afronden, wat is hun perspectief en kan de gemeente bij dreigende uitval van tevoren al ingrijpen? Bij dat gesprek wordt nu ook een specialist re-integratie en het werkgeversservicepunt betrokken. Als het mis dreigt te gaan helpen zij de leerling *job ready* te worden.

### Drijfveren

- Leerling.
- School: het SP helpt de school met het begeleiden en plaatsen van de jongere na het verlaten van de school. SP koopt stageplekken in bij o.a. The Colour Kitchen in Utrecht, waar jongeren van deze scholen via een alternatieve route toch hun diploma (MBO niveau 1) kunnen halen en aan het werk komen. RIA college: voor jongeren met indicatie ernstige scholingbelemmering. Die zet het SP ook nog wel eens in.
- Werkgever.
- Gemeente: door deze jongeren zo goed mogelijk te ondersteunen bij het vinden van werk of een opleiding worden latere kosten van uitkeringen voorkomen.
- Duurzame oplossing voor de klant/leerling.

### Gerapporteerde effecten

- Nog geen.

### Financiering

- De inzet van de SP teams wordt gefinancierd vanuit de Participatiewet. De manager (Nardy Beckers) probeert hier redelijk vrij mee om te gaan en al te strakke verantwoording los te laten. Dit kan echter wel moeilijk zijn vanwege de verantwoordings-eisen die er zijn in de gemeente (zie ook knelpunten).

## BREDER PERSPECTIEF

### Transitiedenken

- Het transitiedenken uit zich vooral in de samenwerking met de scholen (nu PrO en VSO, op korte termijn naar verwachting ook MBO) om de jongeren waarbij men problemen verwacht in de overgang op tijd te ondersteunen.

### Urgentie

- De jongerenwerkers signaleren dat er steeds meer jongeren met een arbeidsbeperking (niet zelfstandig minimumloon kunnen verdienen door ziekte of beperking) bij de gemeente binnenkomen. Dit komt enerzijds door het afslanken van de Wajong, anderzijds omdat de enkelvoudige gevallen niet meer naar het SP gaan. Ook speelt mee dat scholen beter signaleren. Deze veranderende doelgroep vraagt mogelijk een andere inzet; is het realistisch als doel te stellen dat je jongere aan het werk gaat?

### Bouwstenen succesvolle voorbereiding op werk

Omdat het SP nog relatief kort aan de gang is zijn er nog geen bewezen bouwstenen bij de voorbereiding op werk. Waar de gemeente op inzet als bouwstenen zijn:

- Activeren, motiveren, arbeidsritme aanleren. Door jongeren in een programma als No Escape te laten meedraaien wordt gepoogd ze aan te leren hoe het is om in een vast ritme actief bezig te zijn met iets nuttigs.
- Tijdig signaleren van mogelijke uitval en al naast de jongere gaan staan voordat hij/zij uitvalt.

### Wat maakt het lastig, wat zijn de dilemma's?

#### Perspectief gemeente

- Door regelgeving is het erg moeilijk goede regelingen te bedenken voor jongeren met schulden. Specifiek voor de overgang van school naar werk geldt dat jongeren die van studiefinanciering leven officieel geen inkomen hebben en daarom geen schuldhulpverlening kunnen krijgen: een drempel om aan een opleiding te beginnen.
- Er is onvoldoende begeleiding vanuit de werkgevers om jongeren 'met een vlekje' te ondersteunen.
- Het Rijk werkt zeer verkokerd, dit maakt het moeilijk om lokaal integraal te werken. Dit heeft ook gevolgen voor privacy (er is geen wet voor integraal werken).
- De gemeente ervaart een knip bij 18 jaar.
- Er zijn niet voldoende banen in de regio, specifiek voor deze doelgroep.
- Accountantscontrole en verantwoordingseisen kunnen beperkend werken. Een investering in het domein van de Participatiewet kan renderen in het domein van veiligheid. Dat zie je niet terug in het potje van de Participatiewet, maar wel op macroniveau. De verantwoording is echter niet op macroniveau georganiseerd.
- De aanpak van gemeenten is voornamelijk gericht op re-integratie, in de sturing is dit terug te zien: er wordt gestuurd op uitstroomcijfers (hoewel dit al steeds minder wordt). De groeiende groep jongeren met arbeidsbeperking die bij het Serviceplein binnenkomt heeft echter beperkt zicht op re-integratie. Wat doe je op termijn met deze jongeren? Voorbeeld: alle jongeren die in beeld zijn worden uitgenodigd voor de Talentdag. Voor jongeren met een arbeidsbeperking is dit

- echter niet passend, dus zij komen niet. Vervolgens moeten ze dat uitleggen aan handhaving. Die begrijpen dat uiteindelijk wel, maar het heeft wel een extra stressmoment opgeleverd voor deze jongeren.
- VSV-beleid en –aanpakken staan los van alle andere aanpakken van gemeenten, terwijl het om dezelfde jongeren en problematiek gaat als waar de gemeente zich mee bezighoudt binnen de Participatiewet, Jeugdwet etc. dit uit zich er bijvoorbeeld in dat de VSV-ambtenaar niet doorlinkt naar een jeugd- en gezinteam.
- Het taal- en rekenniveau van jongeren wordt steeds lager.
- De samenhang tussen passend onderwijs, jeugdwet, Wmo, werk en inkomen etc. is ingewikkeld.

### Perspectief project

Zie gemeente.

### Perspectief scholen

- Het onderwijs heeft te maken met perverse prikkels. Ze krijgen financiering per leerling die een opleiding afrondt. Dat prikkelt de scholen om opleidingen die veel mensen aantrekken voort te zetten, ook als er in dat vak geen werk is.
- De meeste aandacht gaat uit naar PrO/VSO scholen en daar zit de gemeente dan ook goed bovenop. Die jongeren zitten al in zorgtrajecten en zijn daarom goed in beeld. Er is echter ook een risico bij mbo-2 leerlingen. Zij kunnen zich vaak cognitief goed redden en bluffen zich daarom, ook als ze eigenlijk niet *job ready* zijn, makkelijk door de opleiding heen. Zij komen pas bij de gemeente in beeld zodra ze een uitkering aanvragen. Een aanzienlijk (een derde) deel blijkt vervolgens een arbeidsbeperking te hebben. de gemeente zoekt hierom contact met MBO scholen.
- Mbo's zijn erg grootschalig: wat kan de gemeente realistisch van ze verwachten als het gaat om passend onderwijs?

### Perspectief werkgevers

- De banenafpraak heeft een pervers effect. Door het doelgroepenregister komt het voor dat jongeren die wel een bepaalde ondersteuning nodig hebben maar niet in de criteria van het doelgroepenregister passen verdrukt worden: de werkgever kan voor hen geen extra middelen krijgen en kiest voor een werknemer die in het doelgroepenregister past.
- De flexwet heeft een pervers effect: na drie tijdelijke contracten moet hij/zij een vast contract bieden, wat vaak niet mogelijk is. De jongere wordt dan ontslagen en na een half jaar opnieuw aangenomen. Dit zorgt voor onzekerheid, hoge maatschappelijke kosten (steeds een half jaar WW) en een onderbroken loopbaan met de bijbehorende breuk in het leerproces van de jongere.
- De manier waarop de staatssecretaris het nieuwe beschut werken nastreeft werkt averechts: door te dreigen tot verplichting worden werkgevers niet gemotiveerd. Zou het niet uit zichzelf werken als er meer ruimte geboden wordt?

### Rol landelijke partijen

Er is behoefte om via het Platform OZA gezamenlijk een vuist te maken, samen met andere partijen die actief zijn en lef hebben. Het gaat dan met name om doorbraken te bereiken rondom wettelijke belemmeringen en verkokering vanuit het Rijk. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door het organiseren van een onorthodoxe bijeenkomst.

### Interessant voor anderen/ andere projecten (mogelijk)

Gegeven	Mogelijk interessant voor	Info ontsluiten
Werkwijze integraal intaken	gemeenten	VNG
Notie van landelijke knelpunten	Rijk, werkgroep	Werkgroep
Samenwerken onderwijs-gemeente	Gemeenten, onderwijs	Website r.o.b., werkgroep
Pilot mobility mentoring	Andere gemeenten	<a href="#">is nog in oprichting</a>