



Adviesraad Sociaal Domein Leiden

Verslag themabijeenkomst Brede Werkveld d.d. 6 februari 2025

Locatie: 't Regthuys, Hooglandse Kerkgracht 17b, Leiden

Aanwezig: Leden Adviesraad Sociaal Domein Leiden: Nico van Wijk (voorzitter),
Caroline Angenent, Bram Berkhout, Yvet Bommeljé, Elly Mulder, John van Oostrom,
en Yasemin Tel (beleidsmedewerker)

Gasten: Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP): Patricia van Echtelt, Evelien Eggink en
Peggy Schyns
Stichting De Werkwissel: Simon Jonker
HipHelpt en JobHulpMaatje Leiden: Jacobine Groenenberg
BuZz: Dana van Beek
Tweetal deelnemers Jobgroep: Samantha en Cordelia
Gemeente Leiden: Yvonne van Delft, wethouder Werk & Inkomen, Energie en Cultuur

1. Welkom en opening door Nico van Wijk

De voorzitter heet de aanwezigen van harte welkom op de themabijeenkomst van de Adviesraad Sociaal Domein Leiden. Het verheugt de Adviesraad dat het thema “De toekomst van participatie: meer dan werk alleen!” zoveel geïnteresseerden heeft aangetrokken. De Participatiewet is tien jaar geleden in werking getreden. In deze bijeenkomst wordt teruggeblikt op de werking van de Participatiewet en hoe de gemeente en organisaties in het werkveld hieraan invulling geven. De voorzitter loopt het programma kort door. Na elke inleiding is er gelegenheid voor vragen. Hij wenst de aanwezigen een inspirerende bijeenkomst toe en geeft vervolgens het woord aan de vertegenwoordigers van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) voor de eerste inleiding.

2. Inleiding Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) “Vertrouwen in de bijstand” door Patricia van Echtelt, Evelien Eggink en Peggy Schyns

Het SCP heeft in de afgelopen jaren een drietal evaluaties uitgevoerd met betrekking tot de Participatiewet. In 2019 is de beleidstheorie geëvalueerd dat uitging van de aanname ‘iedereen kan aan het werk’. In 2023 is de multiproblematiek in de Participatiewet in kaart gebracht en in 2024 is een kwalitatieve studie gedaan naar de ondersteuning aan bijstandsgerechtigden die (nog) niet betaald kunnen werken. Mevrouw Schyns neemt de aanwezigen mee in de opzet en aanpak van deze laatste studie, waarvan het rapport de titel “Vertrouwen in de bijstand” heeft gekregen. In voormelde studie is diepgaander gekeken naar de multiproblematiek waar bijstandsgerechtigden mee te kampen hebben en hoe deze problematieken zich verhouden bij mensen die wel/niet een bijstandsuitkering ontvangen. Ook is gekeken naar geschat arbeidsvermogen bij de klanten in de bijstand en hoe klanten en klantmanagers daarnaar kijken. Op dit thema zijn er drie categorieën te onderscheiden: nu in staat om te werken; nu nog niet maar op termijn wel en werk ook in de toekomst niet mogelijk. De verdeling van de klanten over deze categorieën is nagenoeg gelijk. SCP heeft zich in zijn studie voornamelijk gefocust op de categorieën 2 en 3. De vraagstelling die daarbij centraal heeft gestaan, is hoe de beleidsmakers, klantmanagers en bijstandsgerechtigden de ondersteuning van mensen in de bijstand die (nog) niet betaald kunnen werken ervaren. In het onderzoek is gekeken naar het doel van de ondersteuning (papier versus praktijk); de ruimte voor passende ondersteuning en de vertrouwensrelatie tussen overheid en burger. Het onderzoek heeft geresulteerd in een drietal aanbevelingen voor de toekomst:

1. Uitbreiding Participatiewet naar bredere participatie en kwaliteit van leven.
2. Aandacht voor aansluiting van de kaders bij de uitvoeringspraktijk.
3. Vertrouwen als basis.

Mevrouw Eggink vervolgt de presentatie met het verder uitlichten van voormelde aanbevelingen. Aanbeveling 1 is er vooral op gericht om bij de bijstandsgerechtigden in de categorieën 2 en 3 de draaglast te verminderen en de draagkracht te vergroten. Bij deze groep mensen is het van belang om eerst een stabiele situatie te creëren, voordat er verdere stappen gezet kunnen worden. Bij de Tweede

Kamer ligt nu een wetsvoorstel, waarin onder meer wordt voorgesteld om het doel van de Participatiewet uit te breiden naar maatschappelijke participatie, niet gericht op arbeidsinschakeling. Deelname aan de maatschappij moet gelijk gesteld worden aan werk om deze mensen verder te helpen. De bredere opvatting van het doel kan ertoe leiden dat benodigde ondersteuning elders in de hulpverleningsketen verkregen moet worden (bijv. WMO). Dit vraagt om meer samenwerking in de keten en om meer ruimte in de (financiële) kaders/regels. De studie heeft aangetoond dat klantmanagers wel de ruimte willen opzoeken, maar worstelen met de regels. Zij zien ook in de praktijk dat met het strikt volgen van de regels situaties soms verergeren. Het beter laten aansluiten van de randvoorwaarden (zowel inhoudelijk als financieel) op de praktijk zal niet alleen mogelijkheden geven tot passende ondersteuning aan de klant, maar de eenduidigheid in de kaders zal ook de ongelijkheid in het hanteren van de regels onder klantmanagers tegengaan. De laatste aanbeveling is erop gericht dat het SCP van mening is dat de vertrouwensrelatie tussen bijstandsgerechtigden en overheid op orde moet komen. Pas als bijstandsgerechtigden niet langer aanlopen tegen wantrouwen/drang vanuit de overheid, zullen zij de stap durven maken om de klantmanager inzicht te geven in hun multiproblematiek en daarmee de weg vrijmaken voor passende ondersteuning.

De presentatie van SCP leidt onder meer tot de volgende vragen/opmerkingen.

- Hoe kom je van een systeem van sancties en dwang naar vertrouwen? Deze vraag kan het SCP niet beantwoorden. Het is aan overheid en gemeenten om hier een plan op te maken. Waar het om gaat, is dat het mechanisme van wantrouwen omgebogen wordt naar een gevoel van de overheid c.q. de gemeente staat aan mijn kant. Alleen zo kun je tot een goede onderlinge relatie komen.
- Naast klantmanagers zijn ook handhavers geïnterviewd. Heeft deze functiegroep andere signalen afgegeven? Mevrouw Van Echtelt antwoordt dat zij niet zozeer een ander verhaal hadden, maar in hun reacties wel meer vanuit het uitkeringsprincipe reageerden. Klantmanagers reageerden meer vanuit het menselijke gevoel. Het onderscheid kan getypeerd worden als strikter (uitkeringsregels) versus menselijke maat (ervaringen in de ondersteuning).
- Het aanbieden van maatwerk vraagt meer tijd en afstemming. Gaat de hoge caseload bij de klantmanagers dit niet in de weg zitten? Dit risico is aanwezig. Echter op het moment dat de regels meer passend zijn bij de uitvoering, kan er ook een vorm van standaard maatwerktrajecten ontstaan die passend zijn bij een groep mensen met overeenkomstige problematieken. Dit zal de kosten drukken en tot meer efficiency leiden.
- Geven de wetswijzigingen die nu bij de Tweede Kamer liggen voldoende handvatten ter verbetering? Het SCP verwacht van niet. Het gaat hierbij met name om quick fits, die eenvoudig te realiseren zijn. Aanvullend zal er diepgaander naar de fundamenten van de wet gekeken moeten worden. Hiertoe zijn ook amendementen ingediend.
- Er wordt een kanttekening geplaatst bij het taalgebruik binnen de gemeente, zoals klantmanager. Bijstandsgerechtigden zijn geen klanten en zij hoeven ook niet gemanaged te worden. Belangrijker is dat zij de ruimte krijgen om te ontwikkelen. Mevrouw Van Echtelt heeft begrip voor de reactie. Het is echter aan de gemeenten om een keuze in hun taalgebruik te maken. Zij ziet binnen gemeenten diverse termen voor eenzelfde functionaliteit voorbij komen.
- De aanbevelingen van het SCP zijn vooral gericht op veranderingen in de wet. Is het niet ook mogelijk om verandering in gang te zetten zonder aanpassingen in de wet? Mevrouw Van Echtelt is van mening dat alleen het aanpakken van gedrag het aanlopen tegen grenzen niet wegneemt. Hiervoor zijn aanpassingen in de kaders/regels nodig.

In verband met de tijd stelt de voorzitter voor deze inleiding af te ronden. De vertegenwoordigers van het SCP geven aan dat zij open staan voor contact voor meer informatie.

3. Leidse organisaties vertellen over hun werk en wat zij doen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en de ervaringen

Een drietal Leidse organisaties is uitgenodigd om de aanwezigen te informeren over hun activiteiten en wat zij doen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en de ervaringen die zij daarbij opdoen. De voorzitter geeft hierop het woord aan de heer Jonker van Stichting De Werkwissel, mevrouw Groenenberg van JobHulpMaatje Leiden en mevrouw Van Beek van BuZz.

De genoemde vertegenwoordigers geven in hoofdlijnen weer waar hun organisatie voor staat, hoe zij te werk gaan en hoe zij in bepaalde situaties aanvullend aan elkaar kunnen zijn.

De heer Jonker licht onder meer toe dat De Werkwissel zich richt op mensen die op de arbeidsmarkt buiten de boot dreigen te vallen en veelal een psychische achtergrond hebben. In de tien jaar dat deze organisatie bestaat heeft de organisatie 46% (van 494) van de aangemelde mensen aan werk kunnen

helpen. Ook binnen De Werkwissel is de eerste stap het inzichtelijk maken van de problematiek. Van daaruit wordt gekeken welke ondersteuning nodig is. En ook hier is werk niet altijd het doel; participeren in de maatschappij is even belangrijk.

Mevrouw Groenenberg geeft aan dat bij JobHulpMaatje de zoektocht naar werk wel centraal staat. Van de mensen die zich bij deze organisatie aanmelden wordt verwacht dat zij over de benodigde randvoorwaarden beschikken. Ze worden vervolgens gekoppeld aan een maatje, die op individueel niveau of in groepsverband met hen gaat onderzoeken wat er mogelijk is.

Mevrouw Van Beek licht toe dat de ondersteuning van welzijnsorganisatie BuZz zich voornamelijk richt op het bevorderen van basisvaardigheden en het onderzoeken waar er binnen de wijk mogelijkheden tot participeren liggen. Hierbij wordt ook contact gelegd met andere partners in de wijk. Het zijn vooral ook mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die van het aanbod van BuZz gebruik maken.

Om de aanwezigen meer beeld te geven bij hoe de Leidse organisaties verschil kunnen maken in het leven van mensen, zijn twee inwoners van Leiden (deelnemers Jobgroup) bereid om hun verhaal te delen. Hieronder een korte samenvatting van beide verhalen.

Samantha is een jaar geleden als alleenstaande moeder in Leiden komen wonen en wilde graag aan het werk. Via maatschappelijk werk is zij bij BuZz terecht gekomen met de vraag of zij haar op weg konden helpen. Vervolgens is zij doorgeleid naar JobHulpMaatje en is het haar met ondersteuning van een maatje gelukt om werk te vinden waar zij plezier in heeft.

Cordelia heeft een migratieachtergrond. Ook zij wilde graag aan het werk, maar liep in eerste instantie tegen een taalbarrière aan. Bij BuZz heeft zij ondersteuning gekregen bij het verkrijgen van basisvaardigheden. Vervolgens is zij doorgeleid naar JobHulpMaatje. Daar is zij in een groep terecht gekomen met een anderstalige achtergrond. Het met deze groep kunnen oefenen en delen van ervaringen heeft haar erg geholpen. Inmiddels heeft zij werk gevonden en daarmee haar droom kunnen verwezenlijken.

De drie vertegenwoordigers wordt de vraag voorgelegd of zij de knelpunten die SCP signaleert in hun werk tegenkomen. Hier wordt bevestigend op gereageerd. Zoals de heer Jonker al aangaf werkt De Werkwissel vooral met mensen met een psychische achtergrond. Bij deze mensen spelen er meestal diverse problematieken die eerst weggehaald moeten worden, voordat goed in beeld gebracht kan worden waar hun competenties liggen. In eerste instantie zal de ondersteuning zich dus vooral op maatschappelijke participatie richten en daar is ruimte voor nodig is. Ook kan er voor de stap naar werk een opleiding nodig zijn. Dit kan niet zonder ondersteuning vanuit de overheid/gemeente. De Werkwissel probeert echter ook via subsidieaanvragen bij stichtingen hiervoor financiering te krijgen.

Mevrouw Groenenberg geeft aan dat het voor JobHulpMaatje belangrijk is dat mensen over de benodigde randvoorwaarden beschikken waarmee ze hun zoektocht naar werk kunnen starten. Situaties als die van Cornelia zijn regelmatig aan de orde. Op het moment dat taal en/of een opleiding tot de mogelijkheden behoort en iemand daardoor in staat gesteld wordt om te gaan werken, dan kan JobHulpMaatje de ondersteuning starten. De weg daarnaartoe vraagt om maatwerk. Het buiten de kaders denken en handelen is echter lastig bij instanties als de sociale dienst.

Mevrouw Van Beek herkent de knelpunten, maar BuZz ondervindt hier minder hinder van. BuZz werkt vanuit de wijk en kijkt wat daar aan maatschappelijke ondersteuning mogelijk is en hoe iemand kan participeren. In stapjes worden mensen verder geholpen. Dit laat onverlet dat buiten de kaders denken daar wel helpend bij is.

Voorts wordt gevraagd of en zo ja waar de drie organisaties het aanbod van de gemeente overlappen. Uit de reacties blijkt dat er niet direct over een overlap gesproken kan worden. Het aanbod van de organisaties valt eerder aan te merken als aanvullend op het aanbod van de gemeente. Alle drie de organisaties hebben samenwerking met de gemeente nodig. BuZz is bijvoorbeeld actief in de wijk en probeert op een laagdrempelige manier in contact te komen met de wijkbewoners om zo ook inzicht te krijgen in wat er achter de voordeuren bij mensen speelt. Hierbij kan het ook gaan om wijkbewoners die geen uitkering hebben, maar wel ondersteuning kunnen gebruiken. De gemeente kan deze rol niet vervullen, maar wel voorwaarden scheppen om deze mensen verder op weg te helpen. De Werkwissel werkt onafhankelijk van de gemeente, maar ook deze organisatie heeft in de uitvoering van zijn werkzaamheden op onderdelen de medewerking van de gemeente nodig. JobHulpMaatje werkt in de basis ook zelfstandig. Bij deze organisatie kloppen ook mensen aan die niet bekend zijn bij de gemeente, maar wel op zoek zijn naar ondersteuning in hun zoektocht naar een andere richting in het werk. Bij mensen die wel bekend zijn bij de gemeente zoekt de organisatie de samenwerking met deze instanties op om te kijken of en zo ja waar er een gezamenlijke inspanning geleverd kan worden.

Tot slot wordt gevraagd of overwogen is om de werkgevers in het programma van vanmiddag te betrekken. Dit is het geval. Er is een aantal werkgeversorganisatie benaderd met het doel ook de werkgeversrol nader te belichten. Deze organisaties zijn helaas niet op de uitnodiging ingegaan. De heer Jonker en mevrouw Groenenberg voegen aan de reactie van de voorzitter toe dat De Werkwissel en JobHulpMaatje waar mogelijk wel het contact zoeken met werkgevers en hen over hun aanbod informeren. Zij merken dat nog niet veel ondernemers ervoor openstaan om iemand die niet direct in een profiel past aan te nemen. Het beter in contact komen met werkgevers vraagt echter om meer tijd en inzet waar (vrijwilligers)organisaties als die van hen niet aan kunnen voldoen.

4. Gemeente Leiden - In vogelvlucht: wat doet de gemeente Leiden vanuit de P-wet voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt om mee te kunnen doen.

Inleiding door Yvonne van Delft, wethouder Werk & Inkomen, Energie en Cultuur

De voorzitter heet wethouder Van Delft van harte welkom. De wethouder is uitgenodigd voor een inleiding over wat de gemeente Leiden doet op het gebied van participatie. De wethouder dankt de Adviesraad voor de uitnodiging om een bijdrage te leveren aan onderhavige bijeenkomst. De gemeente geeft graag informatie over alles wat de gemeente doet.

De wethouder wil de aanwezigen vanmiddag meenemen in het verhaal van participatie in Leiden, vanuit de gemeentelijke visie samen bouwen we aan een inclusieve stad. De rol van de gemeente focust zich daarbij op faciliteren, verbinden, inspireren en aanjagen. De aanpak van de gemeente is gericht op inclusiviteit, maatwerk, samenwerking en perspectief. Uitgangspunten die ook in de voorgaande inleidingen voorbij zijn gekomen. Het streven van de gemeente is dat iedereen mee kan doen in Leiden, ook als betaald werk niet bereikbaar is. In de wet Participatiewet in balans zijn 21 wijzigingen voorzien. De wethouder toont met een sheet de 21 wijzigingen. Van deze wijzigingen zijn generieke participatieplicht (16) en maatschappelijke participatie (17) van groot belang. Deze wijzigingen sluiten nauw aan bij het thema van deze middag. De nieuwe wet zal in de visie van de wethouder resulteren in meer vrijheid en maatwerk; mensen krijgen meer mogelijkheden om te bepalen hoe zij deel willen nemen in de maatschappij. In Leiden heerst het geloof dat iedereen een rol kan spelen in de samenleving, op een manier die past bij zijn of haar mogelijkheden. De wethouder wil zich daar hard voor maken, ook in samenwerking met partners in de stad. Dit laat onverlet dat zij zich ook bewust is van het feit dat de gemeente nog een taak te vervullen heeft bij het creëren van een gevoel dat iemand er mag zijn. Iets wat zij zelf wel probeert uit te dragen.

De wethouder toont voorts een overzicht van het aantal klanten per participatietrede per eind 2024. Uit dit overzicht blijkt dat een groot deel van de klanten zich nog in de fase van maatschappelijke participatie bevindt. Zij sluit haar presentatie af met een sheet van alle partners in de stad die op het terrein van participatie een bijdrage leveren aan het activeren van de inwoners van Leiden en een kleine greep uit het aanbod van deze partners. Ook toont de wethouder nog enkele complimenten van inwoners die de gemeente ontvangt over het aanbod van de partners in de stad en wat dit hen gebracht heeft.

De wethouder is van mening dat haar presentatie laat zien dat participeren ook in de kleine dingen kan zitten en niet altijd groots hoeft te zijn. De complimenten maken ook duidelijk dat de drempel om bij de partners in de stad aan te kloppen lager ligt dan bij de gemeente. Het is goed dat de gemeente in zijn aanpak ruimte in de kaders gaat opzoeken, zij het met de kanttekening dat het alsnog wel een zoektocht zal blijven hoe de gemeente daar beter in kan worden. Cijfers als zojuist getoond helpen de gemeente om te bepalen waar ze staat en waar de focus op moet komen.

De inleiding van het SCP en die van de wethouder richten zich voornamelijk op de beleidsmatige kant van de Participatiewet. De contacten die spreker met de uitvoeringsinstanties binnen de gemeente heeft wekken de indruk dat de gemeente te kampen heeft met een tekort aan klantmanagers en dat er ook wel sprake is van een tweedeling onder de uitvoerders. Dit heeft gevolgen voor de kwaliteit en de kwantiteit. Wat onderneemt de gemeente om binnen deze kaders de klantmanagers toch op één lijn te krijgen? De wethouder zit te ver van de uitvoering af om hier een concreet antwoord op te kunnen geven. Wat zij daarover kan zeggen, is dat de gemeente de omslag naar uitgaan van vertrouwen wil maken. Hierover zal het gesprek worden aangegaan met de medewerkers in de uitvoering, waarbij zal worden toegelicht waarom dit besluit genomen is waarom de gemeente deze weg wil volgen. De wethouder is zich ervan bewust dat de medewerkers richtlijnen gegeven moeten worden. Het is aan het management om dit proces in gang te zetten. Het op één lijn krijgen van de uitvoerders zal niet van

de een op andere dag gerealiseerd zijn. Het gaande houden van de dialoog is daarbij cruciaal. Zo ook het met elkaar bespreken van casussen en het elkaar daarbij helpen.

Zoals de wethouder ook zelf aangeeft, vergt het creëren van maatwerk tijd en capaciteit. Beschikt de gemeente over voldoende capaciteit en tijd? De wethouder beaamt dat er sprake is geweest van verloop onder de klantmanagers. In de afgelopen periode zijn er echter ook veel nieuwe mensen aangetrokken. Daarnaast wordt geprobeerd de inzet van de klantmanagers zo efficiënt mogelijk in te richten, bijvoorbeeld door eenzelfde soort klanten bij dezelfde klantmanager in te delen. Ook tekent zich een daling af in de caseload van de klantmanagers. Al met al is de wethouder van mening dat de gemeente op de goede weg is waar het gaat om een kwalitatieve verbetering. De vraag of de gemeente over voldoende tijd beschikt, is in de beleving van de wethouder een immer terugkerende vraag.

De knelpunten die in de presentaties voorbij zijn gekomen, zijn niet van de laatste tijd. Hier wordt al jaren aandacht voor gevraagd. De vraag is nu of de omslag naar maatschappelijke participatie ook met een cultuuromslag binnen de gemeente gepaard gaat en wat daar dan voor nodig is? Dat er een cultuuromslag binnen de gemeente moet plaatsvinden is voor de wethouder geen vraag. De omslag naar maatschappelijke participatie zal in de basis politiek gevoed moeten worden. Door als wethouder het belang van deze omslag zo veel mogelijk uit te dragen, hoopt zij hier een bijdrage aan te kunnen leveren. Dit laat echter onverlet dat er ook oog moet blijven voor rechtmatigheid en het bewaken van solidariteit.

De wethouder dankt de aanwezigen voor hun aandacht en betrokkenheid. Zij is ervan overtuigd dat we met elkaar, gemeente en partners in de stad, van Leiden een inclusieve stad kunnen maken.

5. Afsluiting

De voorzitter hoopt dat hij namens iedereen spreekt als hij zegt dat het een interessante middag is geworden. Hij dankt de sprekers met een kleine attentie voor hun bijdrage aan de bijeenkomst en de aanwezigen voor hun interesse en actieve deelname.

Een verslag van de bijeenkomst volgt op een later moment. Het verslag en de presentaties zullen ook op de website van de Adviesraad geplaatst worden.

Hierop sluit de voorzitter de bijeenkomst en nodigt hij de aanwezigen uit om met een hapje en een drankje nog wat met elkaar na te praten.