



Informatie voor raadsleden

## RIB nr. 78

9 december 2021



gemeente  
**Stichtse  
Vecht**

### In deze RaadsInformatieBrief:

<b>Aanbod collectieve zorgverzekering 2022 voor minima.....</b>	<b>1</b>
<b>Onderzoek toekomstscenario's RHCVV .....</b>	<b>2</b>
<b>Prestatieafspraken 2022 – 2024 .....</b>	<b>2</b>
<b>Stand van zaken inkoop taalonderwijs (Veranderopgave inburgering) .....</b>	<b>3</b>
<b>Voortgang Slim Vertrouwen.....</b>	<b>4</b>
<b>Uitbreiding werkgeversinstrumentarium met werkgeverscheque.....</b>	<b>6</b>
<b>Voortgang TIM Stichtse Vecht .....</b>	<b>6</b>

## Aanbod collectieve zorgverzekering 2022 voor minima

Speciaal voor inwoners met een laag inkomen heeft de gemeente ook voor 2022 een collectieve zorgverzekering afgesloten met zorgverzekeraar DSW. Overstappen kan aantrekkelijk zijn vanwege korting op de maandpremie en de mogelijkheid om te profiteren van extra ruime vergoedingen.

De nieuwe polis bestaat uit een Basispakket en keuze uit twee aanvullende zorgverzekeringen. In beide aanvullende pakketten zijn tandartskosten meeverzekerd. Vanuit het speciale Gemeentepakket hebben deelnemers ook recht op extra ruime vergoedingen voor tandarts en fysiotherapie. Informatie over de vergoedingen van de aanvullende verzekeringen en het Gemeentepakket is te vinden op [www.gezondverzekerd.nl/stichtsevecht](http://www.gezondverzekerd.nl/stichtsevecht).

## De premies voor 2022:

Collectieve zorgverzekering DSW	AV Standaard	AV Top
Premie Basisverzekering	€ 127,75	€ 127,75
Premie Aanvullende verzekering	€ 23,25	€ 40,75
Korting gemeente	- € 5,00	- € 5,00
<b>Netto premie per maand</b>	<b>€ 146,00</b>	<b>€ 163,50</b>

## Wie komt in aanmerking?

Inwoners komen in aanmerking voor de collectieve zorgverzekering wanneer hun netto maandinkomen (inclusief vakantiegeld) lager is dan 130% van de bijstandsnorm die voor hen geldt.

## Communicatie

Inwoners die in aanmerking komen, hebben een brief ontvangen met dit aanbod voor de collectieve zorgverzekering in 2022. Er heeft ook een artikel in de gemeentelijke nieuwsbrief gestaan en die staat ook op de gemeentelijke website. Ook via social media en een advertentie in het VAR nieuwsblad wordt hierop geattendeerd. Samenwerkingspartners van de gemeente zoals Leef MD hebben deelgenomen aan een webinar en een brief ontvangen met de oproep de collectieve zorgverzekering onder de aandacht te brengen van hun cliënten. Er zal ook een artikel aan gewijd worden in de Nieuwsbrief Werk en Inkomen.

## Onderzoek toekomstscenario's RHCVV

Tijdens de vergadering van de commissie Bestuur en Financiën op 14 september 2021 is gesproken over het onderzoek dat wordt uitgevoerd naar mogelijke toekomstscenario's voor de gemeenschappelijke regeling (GR) Regionaal Historisch Centrum Vecht en Venen (RHCVV), na uittreden van gemeente Weesp. Gemeente Weesp treedt uit de GR in verband met de fusie met gemeente Amsterdam met ingang van 24 maart 2022. De verwachting was op korte termijn de raad nader te kunnen informeren. De bespreking van het rapport door de portefeuillehouders van de drie blijvende gemeenten (De Ronde Venen, De Bilt, Stichtse Vecht) heeft echter vertraging opgelopen. Naar verwachting wordt het onderzoeksrapport in januari door hen besproken. Vervolgens zullen de raden van de betrokken gemeenten worden geïnformeerd over de stand van zaken en de eerste resultaten van het onderzoek.

## Prestatieafspraken 2022 – 2024

Woningbouwcorporaties maken elk jaar afspraken met gemeenten en huurdersorganisaties over de prestaties die ze gaan leveren. Dit is zo geregeld in de herziene Woningwet. In die afspraken staat bijvoorbeeld welke woningen corporaties gaan bouwen voor welke doelgroepen. Gemeente, huurdersorganisaties en woningcorporaties kunnen met elkaar afspraken maken over zaken als:

- nieuwbouw van sociale huurwoningen;
- betaalbaarheid van de woningen;
- huisvesting van bepaalde doelgroepen;
- kwaliteit en duurzaamheid van de woningen

Elk jaar brengen de betrokken corporaties, woningbouwcorporatie Portaal, woningstichting Vecht & Omstreken, woonstichting WUTA en woningcorporatie Habion een bod uit voor de prestatieafspraken voor het aankomende jaar. Voor 2022 - 2024 zijn de corporaties en de huurdersbelangenorganisaties in een tweetal werksessies en twee

---

bestuurlijke overleggen met de portefeuillehouder, tot [prestatieafspraken met de gemeente gekomen die voor alle corporaties tezamen gelden en die meerjarig zijn](#). Dat neemt niet weg dat er nog wel jaarlijks een update gedaan zal worden.

De prestatieafspraken 2022 - 2024 zijn gebaseerd op de woonvisie, de regionale huisvestingsverordening, de biedingen van de corporaties en de uitkomsten van de raadsconferentie 'versnelling woningbouw' van 7 oktober 2021. Daarnaast nemen wij ook mee wat er in het 'Manifest betaalbaar wonen in de regio Utrecht' is opgenomen.

In de raadsconferentie zijn de volgende onderwerpen benoemd:

1. Regie en capaciteit van de gemeente vergroten en ruimte bieden aan de corporaties om zelf meer (onderzoeken) te doen waardoor zij minder afhankelijk zijn van de ambtelijke capaciteit.
2. De gemeente zoekt naar mogelijkheden om niet te veel eisen per woningbouwontwikkeling te stapelen. Hierbij wordt ook gekeken naar een actualisatie van het huidige parkeerbeleid.
3. De gemeente zal in haar nieuwe woonvisie de exploitatie van sociale huurwoningen exclusief aan toegelaten instellingen toebedelen.
4. De gemeente onderzoekt of een actiever grondbeleid mogelijk is, bijvoorbeeld in de vorm van een budget waarmee het college slagvaardig een grondaankoop kan doen zonder eerst langs de raad te hoeven voor besluitvorming.
5. De corporaties onderzoeken of een optimalisatie van de bestaande woningvoorraad mogelijk is, bijvoorbeeld door grote woningen te splitsen in meerdere kleinere wooneenheden.
6. Bij sloop/nieuwbouw, meer woningen terugbouwen dan er oorspronkelijk waren.
7. Gemeente en corporaties onderzoeken gezamenlijk de mogelijkheden van flexibele woningbouw.

De prestatieafspraken zijn wederkerig, de corporaties maken afspraken over de prestaties die zij willen leveren maar zij vragen ook tegenprestaties van de gemeente. Belangrijke aandachtspunten hierbij zijn: verzoek om nieuwbouwlocaties, verzoek om aanpassing parkeerbeleid, verzoek om snelle en soepele procedures, verzoek om informatie over duurzaamheidsstrategie van de gemeente en verzoek om inzet van een casemanager extreme woonoverlast.

Het college zal hierop blijven sturen, onder andere door de exploitatie van de sociale huur meer exclusief te maken voor de corporaties, door bij de evaluatie van het parkeerbeleid de wensen van de corporaties te betrekken, door de gemeentelijke coördinatieregeling toe te passen (zoals nu bij de Scheepersweg), door de corporaties te betrekken bij het opstellen van de warmteplannen en door de mogelijke inzet van een casemanager extreme woonoverlast te onderzoeken.

---

## Stand van zaken inkoop taalonderwijs (Veranderopgave inburgering)

Op 1 januari 2022 treedt de Wet Inburgering 2021 in werking. De gemeente krijgt dan de regie op de uitvoering van de inburgering. Eén van de nieuwe taken van de gemeente is het aanbieden van taalonderwijs en taalschakeltrajecten aan statushouders. Vijftien gemeenten uit de regio Utrecht hebben samen een aanbesteding gedaan. In deze brief informeren wij u over de stand van zaken van deze aanbesteding en over landelijke ontwikkelingen in de Onderwijsroute.

### Taalonderwijs in de B1-route en Z-route: Sagènn Educatie en TopTaal/ Queridon

Het taalonderwijs in de leerroutes naar werk (B1-route) en naar Zelfredzaamheid (Z-route) is gegund aan twee aanbieders: Sagènn Educatie gaat het taalonderwijs bieden in Utrecht Zuid en de subregio's Lekstroom en Zuid Oost Utrecht. TopTaal en Queridon hebben zich samen ingeschreven en gaan het taalonderwijs in Utrecht Noord

---

en in de subregio West verzorgen. We hebben vertrouwen dat we samen met deze aanbieders kwalitatief en gevarieerd taalonderwijs voor statushouders kunnen organiseren. Een aanbod dat ervoor zorgt dat statushouders zo snel mogelijk een zo hoog mogelijk taalniveau bereiken.

### Taalschakeltrajecten mbo, hbo en wo: nog geen aanbod

De onderwijsroute is nieuw in de Wet Inburgering. Deze route geeft de inburgeraar de kans om een Nederlands diploma te behalen. Het taalschakeltraject is een belangrijk onderdeel van de onderwijsroute en bestaat uit Nederlandse taal, leervaardigheden, studiekeuze en vakken die nodig zijn voor toelating in de vervolgopleiding. In verschillende gemeenten is in de openbare aanbesteding geen of geen geschikte aanbieder voor de taalschakeltrajecten gevonden omdat het beschikbare budget te laag is. Ook onze aanbesteding is op dit punt niet geheel naar wens verlopen. Voor de taalschakeltrajecten mbo was één inschrijver die niet aan alle voorwaarden voldeed. De aanbesteding voor de taalschakeltrajecten hbo en wo hebben we gepauzeerd, omdat landelijke ontwikkelingen gevolgen kunnen hebben voor dit contract.

### Landelijke ontwikkelingen Onderwijsroute

Diverse partijen, waaronder VNG, Divosa en G4 hebben er herhaaldelijk bij het Rijk op aangedrongen te komen tot een oplossing voor het dreigend mislukken van de onderwijsroute (onder andere in deze [brief](#)). Het Rijk heeft vervolgens [onderzoek](#) laten doen naar de kosten van de onderwijsroute. Hieruit bleek onder andere dat de kosten veel hoger zijn dan het budget. In de [brief](#) aan de Tweede Kamer van 12 november 2021 zijn oplossingen voor de *korte termijn* bekend gemaakt. De gemeenten ontvangen extra middelen voor de instroom in de onderwijsroute in 2022. Het demissionaire kabinet laat het vaststellen van een structurele inbedding en financiering over aan het nieuwe kabinet, waarover we in het voorjaar 2022 duidelijkheid krijgen.

### Onderwijsroute in 2022

Een snelle start van het inburgeringstraject is zeker voor deze groep van groot belang. We willen dat zij zonder vertraging kunnen instromen in het gewenste vervolgonderwijs. De verwachting is dat ongeveer 25% van de inburgeraars voor de onderwijsroute kiezen. Voor deze inburgeraars krijgen we in 2022 extra middelen van het Rijk. We gaan in gesprek met de onderwijsinstellingen en andere regionale partners om te zorgen voor een goede invulling van de onderwijsroute in 2022.

---

## Voortgang Slim Vertrouwen

Slim Vertrouwen is sinds de aangenomen motie in april 2019 belangrijk gedachtengoed binnen Werk en Inkomen in de gemeente Stichtse Vecht. Slim Vertrouwen past bij de door ons gewenste manier van werken, waarin de leefwereld van de inwoner centraal staat, we in duidelijke taal communiceren en hoogwaardige dienstverlening bieden. Met Slim Vertrouwen willen we een hogere klanttevredenheid over onze dienstverlening bereiken en ook dat een hoger aandeel inwoners de gestelde regels naleeft.

De afgelopen periode zijn er verschillende acties in gang gezet om Slim Vertrouwen als manier van werken te implementeren in onze dienstverlening in het Sociaal Domein. In [bijgevoegd schema](#) staan alle acties die zijn uitgevoerd en nog op de rol staan langs de drie actielijnen van Slim Vertrouwen:

1. Communicatie: Duidelijke informatievoorziening over alle regelingen, rechten en plichten.
2. Bejegening: In onze dienstverlening sluiten we in onze bejegening en aanpak aan op de persoonlijke situatie van de inwoner. Het oplossen van de hulpvraag staat voorop.
3. Slimme handhaving: Doelmatigheid voor rechtmatigheid langs verschillende sporen.

---

## Focus op de basis: de hulpvraag van de inwoner centraal stellen

De inspanningen rondom Slim Vertrouwen in de afgelopen periode zijn met name gericht op het versterken van de basis van wat nodig is om de verandering in de praktijk te realiseren. Het allerbelangrijkst daarbij is het gedrag en de denk- / werkwijze van medewerkers. Alles valt of staat hier immers mee. De afgelopen tijd is er veel ingezet op het trainingsprogramma voor medewerkers van team Inkomen, waar we bij worden ondersteund door het Instituut voor Publieke Waarden (IPW). In dit trainingsprogramma staat de doorbraakmethode en de waardendriehoek (rendement, legitimiteit en betrokkenheid) centraal. Deze methode biedt een gestructureerde werkwijze om gemotiveerd af te kunnen wijken van wet- en regelgeving wanneer dat voor een specifiek kwetsbaar multiprobleemgezin eenvoudiger en beter is. Aan de hand van deze methodiek wordt casuïstiek – waarin problemen op meerdere leefgebieden spelen – besproken, met als doel een doorbraak te realiseren. De (on)mogelijkheden van wet- en regelgeving worden zo direct toegepast in de praktijk. In alle gevallen staat het perspectief van de inwoner centraal. Het brengt het gesprek op gang tussen medewerkers over hun werk in de dagelijkse praktijk. Sinds oktober wordt de training breder ingezet binnen Team Dienstverlening Samenleving en worden medewerkers uit verschillende clusters per groep ingedeeld, om de integraliteit en uitwisseling van kennis en ervaring te stimuleren. De lessen die worden opgedaan gedurende dit traject gebruiken we om onze dienstverlening, en meer specifiek onze handhaving, slimmer in te richten.

## Temporiseren

Bij prioritering die is aangegeven door het college is besloten dat de inzet op Slim Vertrouwen wordt getemporiseerd. Dit betekent o.a. dat de training van de medewerkers over een langere periode wordt uitgesmeerd. Ook wordt er daarom voorlopig nog niet gestart met het schrijven van nieuw handhavingsbeleid voor het Sociaal Domein. Het huidige handhavingsbeleid biedt voldoende kaders om uitvoering te geven aan Slim Vertrouwen.

## Effectmeting

We gebruiken de volgende indicatoren om het effect van Slim Vertrouwen te meten:

- Het aantal klachten dat wordt ingediend m.b.t. Werk en Inkomen
- Het aantal bezwaarschriften dat wordt ingediend m.b.t. Werk en Inkomen
- Het cijfer voor onze dienstverlening op basis van het Cliëntervaringsonderzoek Participatie
- Gesprekken met ketenpartners als kwalitatief onderzoek naar klantervaring

Deze indicatoren laten een positieve trend zien. Daarbij dient te worden opgemerkt dat een direct causaal verband tussen de ondernomen activiteiten en gepleegde interventies en het gewenste effect moeilijk aan te tonen is. Daarnaast spelen verschillende factoren hierbij een rol, denk aan de invloed van de coronamaatregelen op de handhaving.

	2019	2020	2021
Klachten	12	13	4*
Bezwaren	64	50 (Tozo: 16)	41 (Tozo 15)*
Cliëntervaringsonderzoek	7.0	7.1	n.n.b.

\* Peildatum 20 oktober 2021

Het afgelopen jaar hebben er geen gesprekken plaatsgevonden met de ketenpartners over de klantervaringen. Deze gesprekken worden in 2022 weer opgepakt.

De bijlage biedt een gedetailleerd overzicht van de ondernomen acties op het gebied van Slim Vertrouwen. Volgende raadsinformatiebrieven op dit dossier geven de voortgang op hoofdlijnen weer.

---

# Uitbreiding werkgeversinstrumentarium met werkgeverscheque

Het college heeft besloten tot een uitbreiding van het werkgeversinstrumentarium met een zogenaamde Werkgeverscheque. Deze is ontwikkeld in samenwerking met de gemeente Utrecht en wordt ingezet voor inwoners van Stichtse Vecht die bijstand ontvangen en moeilijk aan het werk komen.

Er is bij deze inwoners vaak sprake van een combinatie van belemmeringen zoals langdurige werkloosheid, taalachterstand, sociaal isolement, schulden, ontbreken van vaardigheden/ competenties, werkervaring etc.

Het in loondienst nemen van deze doelgroep brengt voor werkgevers financiële risico's met zich mee. Met name in het eerste jaar van het dienstverband is er extra begeleiding- en/of scholingsbehoefte. De werknemer kan nog niet altijd meteen op volle capaciteit meedraaien. Een deel van deze mensen valt voor het einde van het dienstverband om verschillende redenen terug in de bijstand. Veel werkgevers zijn bereid ook deze doelgroep een kans te bieden, maar een deel deinst terug vanwege de risico's.

Met de Werkgeverscheque bieden we werkgevers financiële compensatie voor de extra begeleidings- en opleidingsbehoefte en de daarmee gepaard gaande extra kosten die zij maken. De Werkgeverscheque bedraagt maximaal € 3.000,- voor een arbeidsovereenkomst van 6 maanden en maximaal € 5.000,- voor een arbeidsovereenkomst van maximaal 12 maanden. We betalen dit met Rijksmiddelen die daarvoor bestemd zijn. Met de inzet van de Werkgeverscheque laten we zo mensen uitstromen waarbij het anders niet of zeer moeizaam lukt. Zo kunnen meer mensen meedoen. Daarnaast levert een Werkgeverscheque voor een jaarcontract van € 5.000,- circa € 20.000,- aan besparing op uitkeringslasten op.

De Werkgeverscheque is niet voor mensen die structurele ondersteuning nodig hebben. Voor mensen die niet zelfstandig het volledige minimumloon kunnen verdienen, is nieuw beschut werk of structurele loonkostensubsidie beschikbaar.

De [nadere regels voor de Werkgeverscheque](#) zoals deze samen met de gemeente Utrecht zijn opgesteld zijn toegevoegd als bijlage. Voor de werkgevers is een [factsheet](#) ontwikkeld.

-----

## Voortgang TIM Stichtse Vecht

TIM Stichtse Vecht bereidt zich voor om per 1 januari 2022 te starten als nieuwe zorgaanbieder in onze gemeente. De focus bij deze voorbereidingen ligt op de continuïteit van de hulp en ondersteuning voor inwoners die dat nodig hebben.

We gaan van een groot aantal verschillende zorgaanbieders met contracten voor enkele jaren, naar één contractpartij die integrale hulp en ondersteuning biedt voor een periode van 10 jaar. Die overgang is een omvangrijk en intensief traject waarbij vele samenwerkingspartners in de keten zijn betrokken. Veranderingen geven onrust en dat is bij deze overgang niet anders. In goed partnerschap volgen wij de voorbereidingen voor de start nauwgezet, staan in nauw contact met TIM en ondersteunen hen zo nodig. Met als uiteindelijk doel: samen bouwen aan laagdrempelige ondersteuning voor onze inwoners, op maat en dichtbij huis.

Graag informeren wij u over de volgende 2 onderwerpen:

---

## **TIM Stichtse Vecht opent eerste locatie**

TIM Stichtse Vecht wil toegankelijk zijn voor inwoners die hulp of ondersteuning nodig hebben. Daarom komen er in de verschillende kernen locaties voor de wijkteams. Op de Gaslaan in Maarssen is de eerste locatie op 1 december geopend. Hier zijn nu alle medewerkers aan het werk en kunnen inwoners vanaf 1 januari langs lopen met een vraag. Daarnaast start TIM in Breukelen vanaf januari in het oude politiebureau. In de kleinere kernen zoekt TIM Stichtse Vecht nog naar geschikte locaties.

## **Eerste medewerkers TIM Stichtse Vecht gestart**

Op 1 december zijn er 45 medewerkers gestart bij TIM Stichtse Vecht. Zij gaan verder aan de slag met de voorbereiding voor 1 januari 2022. Op 3 januari starten er nog meer medewerkers. Op dit moment zijn nog niet alle vacatures gevuld. TIM Stichtse Vecht werkt er hard aan om de bezetting zo goed mogelijk op orde te krijgen. Hiervoor werft TIM Stichtse Vecht actief zorgprofessionals en maakt afspraken met de huidige aanbieders als onderaannemer, zodat de hulp en ondersteuning voor inwoners vanaf 2022 gewaarborgd blijft. De gemeente en TIM Stichtse Vecht hebben hierover intensief overleg. Begin januari informeren wij u over de voortgang en de start van TIM Stichtse Vecht.

-----