

JobHulpMaatje

Apeldoorn

2020 – 2022

JobHulpMaatje: Samen werkt het!

Inhoud

Inleiding	3
Hoofdstuk I Achtergrond en aanleiding	8
1.1 Werkloosheid in Apeldoorn	8
Jeugdwerkloosheid	10
50-plussers	10
Statushouders	11
1.2 Nieuwe kansen	11
Hoofdstuk II Hoe werkt JobHulpMaatje	12
2.1 Doelstelling	12
2.2 Doelgroep, resultaat en planning	13
2.3 Organisatie en samenwerking	14
2.4 Taakomschrijving maatjes	14
2.5 Monitoren	15
Hoofdstuk III Werving, selectie en training	16
3.1 Werving van deelnemers	16
3.2 Selectiecriteria cliënten	16
3.3 Werving van maatjes	17
3.4 Selectiecriteria maatjes	17
3.5 Training van de maatjes	18
3.6 Cursus voor deelnemers	19
Hoofdstuk IV Continuïteit	20
4.1 Organisatie	20
4.2 Financiering	20
Bijlage 1 - Projectbegroting	22
Bijlage 2 – Aanbevelingen	23

Inleiding

Ondanks de aantrekkende economie hebben nog veel mensen te maken met baanverlies en werkloosheid. Ook zijn er nog veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

JobHulpMaatje is een vrijwilligersinitiatief om werkzoekenden -meer- bemiddelbaar te maken op de arbeidsmarkt. Doel van 'JobHulpMaatjeApeldoorn' is om de komende drie jaar in Apeldoorn 30 maatjes op te leiden en tenminste 60 werkzoekenden te ondersteunen bij hun zoektocht naar een nieuwe baan. Daarvoor zal een stichting worden opgericht onder de naam 'Met Elkaar Apeldoorn'. De stichting zal opereren onder de vlag van de landelijke organisatie van JobHulpMaatje. Hierdoor zal de continuïteit en kwaliteit van de activiteiten gewaarborgd worden. Voor een verdere toelichting zie hoofdstuk 4.

Het probleem

Het werkloosheidspercentage in Apeldoorn is 3,9%¹. Dit komt overeen met het landelijk gemiddelde. Volgens een persbericht van CBS eind mei 2019 waren er in Nederland 302.000 werkzoekenden. Zij hadden geen betaald werk en gaven aan recent naar werk te hebben gezocht en daarvoor direct beschikbaar te zijn. UWV registreerde eind mei 251.000 lopende WW-uitkeringen.

De vraag naar banen, vacatures en loopbaanbegeleiding neemt nog steeds toe. Er bestaat een vrijwel voortdurende druk op gemeenten om te bezuinigen op de hulp en begeleiding bij arbeidsre-integratie. Mensen kunnen hierdoor langer in de WW² blijven of komen zelfs in de WWB³ (bijstand) terecht. Dit heeft grote invloed hebben op de economische en sociale situatie van deze mensen en hun gezinnen.

De gevolgen van werkloosheid

Als iemand werkloos raakt, is vaak de eerste vraag: 'heb je al werk?'. In die zin is er aandacht voor een werkzoekende. Dit is ook een maatschappelijk belang. We willen zo snel mogelijk weer dat iemand die werkloos is, werk gaat zoeken en zal vinden. Werk vinden is belangrijk om armoede te voorkomen en te verhelpen.

Werkloosheid kan een hele grote impact op je hebben. Naast inkomensverlies betekent werkloosheid zinbelevingsverlies. Werken doen we niet alleen met het oog op de kosten van ons levensonderhoud, maar ook om deel te nemen aan de samenleving. Het levert sociale contacten op, een maatschappelijke positie, structurering van de tijd en het biedt mogelijkheden om capaciteiten te ontplooiën. Je werk kwijt raken, betekent dus niet alleen je bron van inkomsten verliezen, maar ook de persoonlijke en maatschappelijke betekenis die werk heeft en geeft.

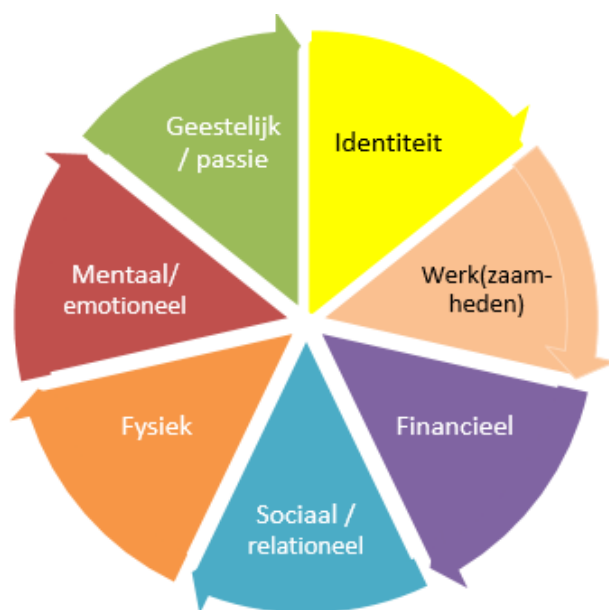
¹ Zie voor meer informatie hoofdstuk 1.1.

² WW is de Werkloosheidswet. Dit is een Nederlandse wet die werkloze werknemers, met voldoende arbeidsverleden (voldoen aan de weken-eis) en beschikbaar voor arbeid, een werkloosheidsuitkering biedt.

³ De Wet werk en bijstand (**WWB**) was de wet die in Nederland de ondersteuning bij arbeidsinschakeling en bijstand regelde voor mensen die weinig of geen ander inkomen (waaronder andere uitkeringen) hebben en ook weinig of geen vermogen. De wet is per 1 januari 2015 gewijzigd en heet sindsdien Participatiewet.

JobhulpMaatje onderscheidt zeven gebieden waar de (gevolgen) van de werkloosheid mensen kunnen raken (zie figuur 1). JobhulpMaatje heeft ontdekt dat de ondersteuning vanuit de burgerlijke gemeente en samenleving zich vooral richten op het compartiment “werkzaamheden” (roze compartiment) en “financiën” (paarse compartiment). Het eerste onderdeel gaat over hoe te solliciteren, te netwerken, brieven te schrijven etc.. Het tweede compartiment gaat over hoe financieel rond te komen. Het kan namelijk zover komen dat werkzoekenden hun rekeningen/hypotheek niet meer kunnen betalen en hierdoor in de schulden komen. De zorg voor deze groep mensen ligt ook onder de verantwoordelijkheid van de gemeente.

Naast de 2 gebieden die door de gemeente opgepakt worden (financiën en werkzaamheden) blijven er nog 5 compartimenten over die eveneens cruciaal kunnen zijn. JobHulpMaatje denkt dat elke werkzoekende op een of andere manier bewust of onbewust met alle zeven compartimenten zal moeten dealen. Als de werkzoekende dat alleen moet doen, kan dat heel zwaar zijn. Daarom is het JobHulpMaatje-concept ontwikkeld om samen met anderen door de periode van het zoeken naar werk heen te komen.



Figuur 1: De (viciëuze) cirkel van werkloosheid

Van SchuldHulpmaatje naar JobHulpMaatje

De afgelopen jaren is met succes een groot netwerk van lokale maatjesprojecten opgestart. SchuldHulpmaatje helpt mensen met schulden uit de rode cijfers. In 2017 waren er in meer dan 108 burgerlijke gemeenten ruim 1600 maatjes actief. Een actueel en veelvoorkomend probleem bij SchuldHulpMaatje is dat ze cliënten goed kunnen helpen met budgetteren, maar tegen een nieuwe ‘hobbel’ botsen als het gaat om het verhogen van de inkomstenkant. Mensen helpen aan werk vraagt een andere expertise. Recentelijk is op basis van de landelijke ervaringen vanuit het project SchuldHulpMaatje een initiatief ontwikkeld om mensen zonder werk (weer) gericht aan een nieuwe baan te helpen: JobHulpMaatje (JHM).

Kerkelijk vrijwilligers netwerk

Kerken vormen een omvangrijk maatschappelijk netwerk met vertakkingen in alle geledingen van de samenleving. Enkele jaren geleden is er een onderzoek gedaan waaruit bleek dat de jaarlijkse inzet van kerken in Rotterdam een economische waarde toevoegt van 133 miljoen euro per jaar⁴. Ook in Apeldoorn hebben kerken een lange historie van brede maatschappelijke inzet.

Kerken hebben een vanzelfsprekende betrokkenheid met kwetsbare medemensen, door naast mensen te staan, met hen mee te denken, maar ook door hun brede sociale netwerk in te zetten. Zaken als ontslag en werkloosheid hangen mensen vaak niet aan de grote klok. Maar als het je overkomt is het wel handig om een beroep te kunnen doen op mensen die je verder kunnen helpen. Diakenen kunnen zich richten op de maatschappelijke situatie van mensen die werkloos zijn. Het is belangrijk een luisterend oor te bieden, maar ook alert te zijn op de vraag of er sprake is van verarming en het opbouwen van schulden.

Voor veel mensen die in de reguliere hulpverlening niet (meer) terecht kunnen vormen diaconale initiatieven een laatste vangnet. Langs kanalen van maatschappelijke organisaties, kerken en diaconieën worden deze mensen opgevangen. In de gesprekken wordt veel aandacht besteed aan het doorverwijzen naar en het bemiddelen tussen de cliënt en de verschillende instanties. Aan de hand van huisbezoeken en keukentafel-gesprekken worden de individuele situaties onderzocht en de mogelijkheden in kaart gebracht.

Visie op benodigde ondersteuning voor werkzoekenden

Werkzoekenden worden effectief geholpen als er in elke burgerlijke gemeente, naast de al bestaande goede activiteiten, een integraal JobHulp-concept aangeboden wordt. Het zou heel mooi zijn als in elke plaats uiteindelijk het JobHulp-concept gerealiseerd kan worden. Soms is dit niet mogelijk of wenselijk vanwege andere lokale initiatieven. Vandaar dat in de voorliggende aanvraag onderzocht is wat in deze specifieke plaats wenselijk is.

⁴ KASKI-instituut, 2008, *Tel je zegeningen*.

Het concept

JobHulpMaatje is een eigentijds re-integratie- en empowerment-concept, waarbij speciaal opgeleide vrijwilligers (de 'JobHulpMaatjes') samen met werkzoekenden een cursustraject volgen waarbij deelnemers gericht geholpen worden om hun eigen kracht/kwaliteiten te ontdekken en op basis daarvan een baan te zoeken die bij hen past.

Doordat deskundige vrijwilligers een 'tijdje meelopen' met werkzoekenden, krijgen ze meer zicht op welke baan aansluit bij hun kwaliteiten, gaven, talenten en werkervaring. Door een gericht programma van (zelf)analyse worden de deelnemers zelfbewust en daarmee meer bemiddelbaar gemaakt voor de arbeidsmarkt. Einddoel is verhoging van de maatschappelijke- en arbeidsparticipatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Het JobHulp-concept bestaat uit de volgende drie onderdelen:

- Ontmoetingsplekken voor werkzoekenden; in heel veel gemeenten is al zo'n plek waar werkzoekenden elkaar kunnen ontmoeten.
- Naast een ontmoetingsplek is ook een JobGroup wenselijk. Een JobGroup is een programma van zeven bijeenkomsten. Tijdens de bijeenkomsten worden werkzoekenden getraind door vrijwilligers. Aan bod komen essentiële vragen als: Wie ben ik? Wat kan ik? Wat wil ik? etc. Uit onze pilots is gebleken dat deze JobGroups werkzoekenden vooral helpen omdat ze als mens gezien worden. Daarbij heeft het veel werkzoekenden ook nog eens aan werk geholpen.
- Soms is een groepsbijeenkomst niet voldoende en hebben werkzoekenden behoefte aan een één op één begeleiding. Daarvoor zijn er JobHulpMaatjes. Een JobHulpMaatje is een getrainde vrijwilliger die op een deskundige manier gedurende de gehele werkzoekperiode met een werkzoekende oploopt.

Het JHM-concept omvat drie elementen c.q. 'kritische succes factoren' die het project kenmerken:

1. *Lokaal vrijwilligers netwerk* - Start en verankering in het diaconale netwerk van lokale kerken: het project is een initiatief voor en door mensen die zich belangeloos voor medemensen willen inzetten. JHM draagt daarmee bij tot verbreding en versterking van interkerkelijke samenwerking.
2. *Kwalitatieve opleiding* – Deskundige begeleiding en ondersteuning van vrijwilligers, door de inzet van deskundige trainers en landelijke toerustingsorganisaties. Hierbij zal de bewezen succesformule van SchuldHulpMaatje worden benut om lokale netwerken en de kennis en inzet van landelijke toerustingsorganisaties met elkaar te verbinden.
3. *Loopbaan Assessment* – Het rendement van het traject wordt verhoogd door (facultatieve) inzet van de professionele loopbaantest *Career Direct*, waarmee deelnemers zicht krijgen op hun persoonlijkheid, interesses, talenten, waarden en werkstijl. Hiermee komen nieuwe arbeidsperspectieven in beeld en worden (vaak onbewuste) knelpunten in beeld gebracht.

Door talentgerichte benadering van werkzoekenden draagt JobHulpMaatje expliciet bij aan empowerment van kwetsbare mensen aan de rand van de samenleving. Door de insteek en verbinding vanuit de lokale kerken is het concept geworteld in de lokale en regionale samenleving en draagt het bij aan versterking van de sociale cohesie, participatie en leefbaarheid van diverse kwetsbare doelgroepen.

JobHulpMaatje

JobHulpMaatje in Apeldoorn is een initiatief van de kerken in Apeldoorn. Door JobHulpMaatje kunnen mensen die zelf geen kans meer zien om werk te vinden, worden gemotiveerd om een nieuwe start te maken. Door middel van persoonlijke begeleiding, door een JobHulpMaatje vrijwilliger kunnen ook mensen met een problematische arbeidssituatie op weg worden geholpen, door een luisterend oor te bieden, actief mee te denken en waar mogelijk ook praktische steun te geven.

Een JobHulpMaatje is een vrijwilliger die het toerustingsprogramma heeft doorlopen. Hij/zij is de steun en toeverlaat voor mensen die hun baan hebben verloren of dreigen te verliezen. De vrijwilliger kan iemand helpen mee te denken, morele ondersteuning te geven en te begeleiden bij de eerste stappen in / naar een nieuwe (betaalde) baan.

De ambitie is om langs de weg van geleidelijke groei mensen te helpen met een JHM-traject en door de ondersteuning van een maatje gericht 'op maat' te ondersteunen. Hierbij zal nauw worden samengewerkt met de diverse gemeentelijke voorzieningen. Met het Maatjesproject willen we ook mensen die hun vertrouwen in de gemeentelijke voorzieningen allang geleden verloren hebben, ertoe bewegen weer op zoek te gaan naar hulp en steun en daarmee hun leefsituatie te verbeteren.

De opzet

Achtereenvolgens worden in dit plan de volgende onderwerpen besproken.

- Hoofdstuk I gaat over de achtergronden van het initiatief tot de oprichting van JobHulpMaatje in Apeldoorn. Onderwerpen als armoede- en werkloosheidproblematiek worden besproken.
- Hoofdstuk II is geheel gewijd aan de doelstelling, de organisatie en het monitoren van JobHulpMaatje. Ook komt de samenwerking met andere organisaties in dit hoofdstuk aan bod.
- Hoofdstuk III besteedt aandacht aan de werving en selectie van deelnemers en maatjes en de training van de maatjes.
- Hoofdstuk IV gaat in op de organisatie van de stichting, inclusief de financiën

Wij hopen dat u na het lezen van dit plan net zo enthousiast en geïnspireerd raakt als wij om langdurige werkzoekers op weg te helpen hun plek in te nemen in zowel de samenleving als op de arbeidsmarkt. We moeten ons echter realiseren dat niet voor iedereen betaald werk is weggelegd echter meedoen in de samenleving is minstens even belangrijk. Wij richten ons op de groep bemiddelbare werkzoekenden. Voor anderen is er de werking van de Participatie wet.

1.1 Werkloosheid in Apeldoorn

De laatste jaren trekt de economie aan, de geregistreerde werkloosheid daalt. Meer mensen kunnen nu op eigen kracht binnen niet al te lange tijd een nieuwe baan vinden. Toch blijven velen hulp nodig hebben bij hun zoektocht naar een nieuwe baan of zinvolle tijdsbesteding. De aantrekkende economie biedt gelukkig ook voor deze werkzoekenden betere kansen en JobHulpMaatje wil hen daarbij ondersteunen.

JobHulpMaatje Apeldoorn helpt werkzoekenden ten aanzien van zelfredzaamheid en het meer bemiddelbaar te worden, door goede samenwerking met de lokale hulpverleningsinstanties. Goed getrainde JobHulpMaatjes begeleiden de werkzoekenden, die op eigen kracht niet uit hun werkloosheid kunnen komen.

In Apeldoorn is er sprake van een dalende werkloosheid.

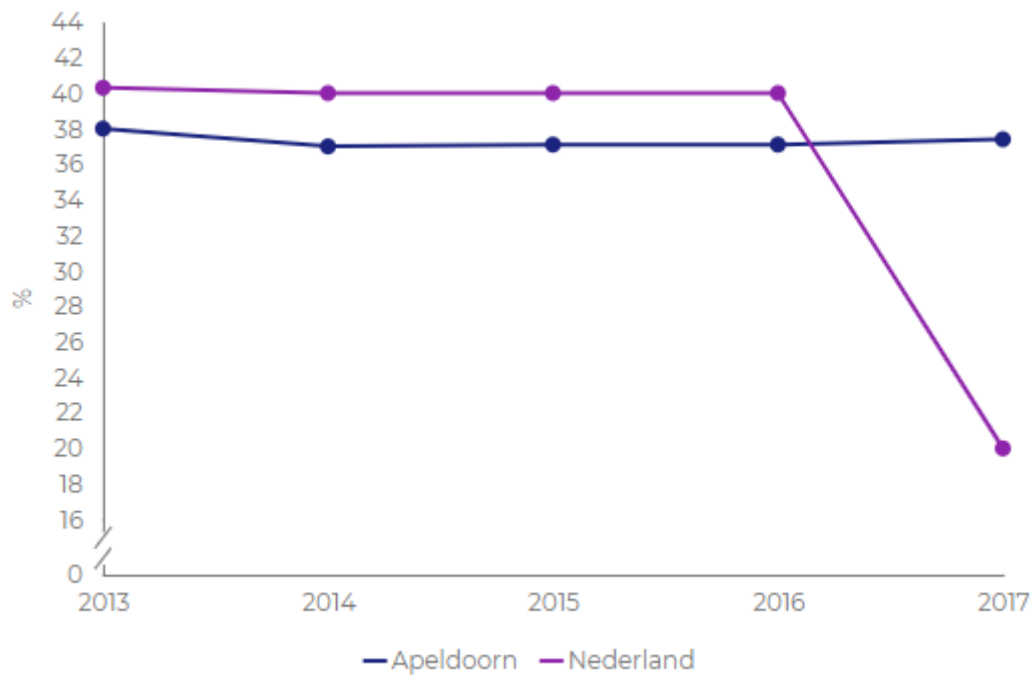


Figuur 2 Werkloze beroepsbevolking per 1.000 inwoners (15-75 jaar)⁵

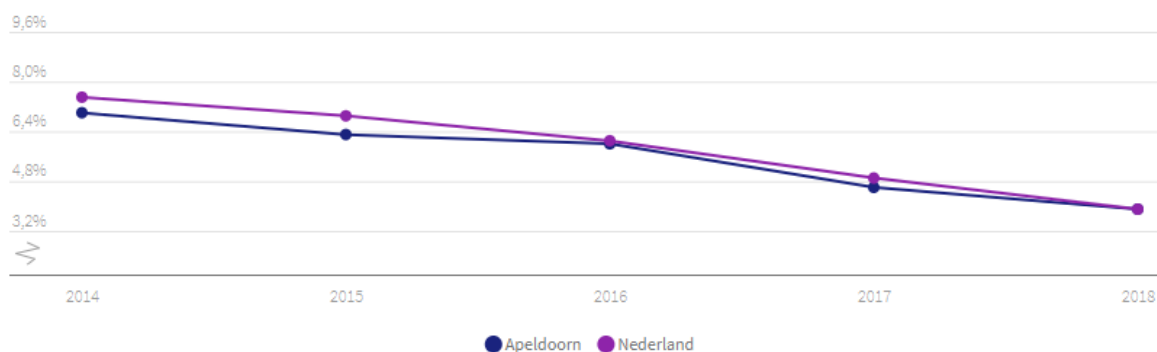
25 personen op de 1.000 personen hebben geen betaald werk en hebben recent naar betaald werk gezocht. De cijfers van Apeldoorn komen grotendeels overeen met het landelijk gemiddelde.

De gemeente Apeldoorn scoort met 37,4% t.o.v. 20% landelijk relatief hoog in het aantal huishoudens met een (langdurig) laag inkomen:

⁵[https://www.waarstaatjegemeente.nl/dashboard/Dashboard/Zoekresultaat/?search=werkloze%20beroepsbevolking%20\(per%201.000%20inwoners%2015-75%20jaar\)](https://www.waarstaatjegemeente.nl/dashboard/Dashboard/Zoekresultaat/?search=werkloze%20beroepsbevolking%20(per%201.000%20inwoners%2015-75%20jaar)) geraadpleegd op 22 juli 2019



Figuur 3 Huishoudens met een laag inkomen⁶



Figuur 4 Werkloosheidspercentage⁷

Het werkloosheidspercentage daalt in Apeldoorn iets minder snel dan op landelijk niveau. Ook geeft het werkloosheidspercentage van 3,9% maar een beperkt beeld van de situatie. Wat er bijvoorbeeld buiten valt, is het aantal zelfstandigen zonder personeel (zpp'ers). Deze groep heeft vaak ook een inkomensverlies door tegenvallende opdrachten. Daarbij wordt er niet altijd vrijwillig gekozen om

⁶<https://www.waarstaatjegemeente.nl/dashboard/Dashboard/Zoekresultaat/?search=huishoudens%20met%20een%20laag%20inkomen> geraadpleegd op 22 juli 2019

⁷<https://www.waarstaatjegemeente.nl/dashboard/Dashboard/Zoekresultaat/?search=huishoudens%20met%20een%20laag%20inkomen> geraadpleegd op 22 juli 2019

zzp'er te worden, maar vaak omdat men geen baan kan vinden. Gevolg is dat deze groep mensen een laag inkomen hebben en geen recht hebben op een uitkering.

Jeugdwerkloosheid

Met betrekking tot jeugdwerkloosheid, komt daar nog weer een eigen dimensie bij. Momenteel is sprake van een jeugdwerkloosheidspercentage van 8,7%⁸. Dat betekent dat jongeren ruim twee keer zo vaak werkloos zijn dan ouderen. Vinden ze al een baan dan gaat het vaak om tijdelijk flexwerk. In vergelijking met werkloosheid onder volwassenen gaat het bij jeugdwerkloosheid vaak om jonge mensen zonder een arbeidsverleden. Jeugdwerkloosheid heeft als maatschappelijk risico dat er een generatie opgroeit die maatschappelijk aan de kant blijft staan, jongeren die zich al afgeschreven voelen nog voordat ze een bijdrage hebben kunnen leveren. Zij dreigen in een soort van niemandsland terecht te komen: niet meer op school, nog niet aan het werk en met de onzekerheid van de vraag hoelang hun werkloosheid zal duren. De gevolgen kunnen zijn verlies van zelfvertrouwen, gevoelens van nutteloosheid en uitzichtloosheid, verlies van sociale contacten, verveling, criminaliteit, schulden, afnemende motivatie en afnemende bereidheid om verantwoordelijkheid te nemen voor de samenleving en de neiging om zich tegen de samenleving af te zetten. Deze jongeren vertonen hierin misschien 'onvolwassen' gedrag, maar daarin ligt ook juist hun probleem: ze worden steeds meer volwassen, maar kunnen maatschappelijk niet volwassen worden.

Normaliter is er een zekere gelijktijdigheid tussen het volwassen worden in lichamelijk, geestelijk en maatschappelijk opzicht. Jeugdwerkloosheid laat jongeren in een situatie van 'nog niet'. Ze blijven afhankelijk en hebben weinig kansen om, eventueel met partners, een eigen leven op te bouwen. Er is extra geld uitgetrokken om de jeugdwerkloosheid te bestrijden. Het UWV is echter dermate uitgekleeft dat mensen het vooral met digitale tips zelf moeten uitzoeken. Voor veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt is deze steun niet voldoende om werk te vinden.

In deze situaties kan een JobHulpMaatje, een vertrouwenspersoon die de cliënt gedurende een jaar wekelijks motiveert, begeleidt en persoonlijke aandacht geeft, het vertrouwen van de cliënt in de hulpverlening en, misschien nog wel belangrijker, de kans op een betere toekomst herstellen.

50-plussers

De economie trekt aan en de werkloosheid daalt. Maar oudere werklozen profiteren niet mee. De langdurige werkloosheid onder 50-plussers is een groot en hardnekkig probleem. Het percentage bijstandsuitkering onder 55-plussers is met 4,8% toegenomen in 2018 t.o.v. 2017. Ruim de helft van de werkzoekenden in de Stedendriehoek is 50 jaar of ouder⁹. Een groot deel van hen zijn laag opgeleid en daardoor moeilijk bemiddelaar voor de arbeidsmarkt. Het UWV is dermate uitgekleeft dat mensen het vooral met digitale tips zelf moeten uitzoeken. Met name voor deze groep werkzoekenden is deze steun niet voldoende om werk te vinden.

⁸ <http://www.stedendriehoekindex.nl/themas/sociale-kracht/jeugdwerkloosheid/> per 1-1-2018 geraadpleegd op 13 augustus 2019.

⁹ https://www.werk.nl/xpsitem/wdo_013018 geraadpleegd 13 augustus

De ouderenwerkloosheid is één van de grootste sociaal economische problemen van dit moment. Vandaar dat deze groep mensen extra aandacht en begeleiding nodig heeft. In de JobGroupTeam bijeenkomsten voor ouderen worden een aantal onderwerpen besproken als:

- Focus op zaken waar men geen invloed op heeft (bijv. de leeftijd), maar focus op bijv. omscholing, bijscholing, cursus;
- Ervaar de zoektocht naar een andersoortige baan en leer creatief te zijn;
- Hulp bij de zoektocht naar het juiste netwerk.

Statushouders

Statushouders in Apeldoorn zijn veelal afkomstig uit Syrië, Irak, Somalië, Ethiopië en Eritrea. De gemeente Apeldoorn doet al veel aan het bemiddelbaar maken van statushouders¹⁰ In 2018 is de Werkclub opgericht, een netwerkorganisatie van partners die betrokken zijn bij de opgave, *participeren en werken*. Trajectregisseurs van Activering & inkomen en consultants en trajectbegeleiders van het werkbedrijf Lucrato werken nauw samen om statushouders naar structureel werk te begeleiden. Gezien de aandacht die er vanuit deze initiatieven voor deze groep is, zal JHM de focus op andere groepen werkzoekenden richten.

1.2 Nieuwe kansen

De afgelopen jaren zien we een trend in de samenleving dat een toenemend aantal zorg- en overheidstaken door vrijwilligers en maatschappelijk middenveld worden overgenomen. Zo helpen mantelzorgers zorgbehoevende medemensen en nemen daarmee zorgprofessionals werk uit handen. Bij de schuldhulp zien we een toenemend aantal thuisadministratie-vrijwilligers en speciaal opgeleide schuldhulpmaatjes die cliënten ondersteunen om hun leven weer op de rit te krijgen. Ook op het terrein van de arbeidsparticipatie zien we een groeiend aantal initiatieven: JobGroups, sollicitatiekringen, ww-café's en maatjesprojecten.

Ook in Apeldoorn zien we deze ontwikkeling voor wat betreft de begeleiding door bijvoorbeeld schuldhulpmaatjes, taalmaatjes, Thuisadministratie, de formulierenbrigade en Humanitas en het WW-café. Voor de begeleiding van mensen naar de arbeidsmarkt zijn deze aanvullende initiatieven er nog niet. De ervaring in andere gemeenten leert dat deze vorm van aanvullende begeleiding waardevol is voor werkzoekenden, omdat die laagdrempelig is en mensen op weg geholpen worden naar een baan.

Bij de zorg en ondersteuning van kwetsbare medemensen is de kwaliteit, begeleiding en coördinatie van de – al dan niet vrijwillige - ondersteuning een essentiële schakel. Stichting JobHulpMaatje doet de landelijke coördinatie van opleiding, certificering en begeleiding van JobHulpMaatjes. De faciliteiten en ervaring zijn ook beschikbaar voor de werving, training en ondersteuning van JobHulpMaatjes in Apeldoorn.

¹⁰ Zie Jaarmonitor Sociaal Domein Gemeente Apeldoorn 2018 p. 30

Hoofdstuk II Hoe werkt JobHulpMaatje

2.1 Doelstelling

De doelstelling van JobHulpMaatje Apeldoorn is het vergroten van de bemiddelbaarheid op de arbeidsmarkt van de deelnemers door het bieden van sociale en praktische ondersteuning.

Daarmee levert JobHulpMaatje een concrete bijdrage aan de volgende maatschappelijke doelen:

1. *Werkzoekende mensen steunen en op weg helpen om werk te vinden*
Door het grote lokale netwerk van de kerken (lokaal, regionaal en landelijk), dat zich uitstrekt over alle geledingen en denominaties van de maatschappij en door de samenwerking met alle andere belanghebbenden ontstaat er een breed draagvlak waardoor de kans op werk aanzienlijk vergroot wordt.
2. *De zelfsturing en zelfredzaamheid van kwetsbare mensen duurzaam vergroten.*
Iedereen moet kunnen deelnemen aan wat in onze samenleving van vandaag als 'normaal' wordt beschouwd. JobHulpMaatje wil mensen die kunnen werken helpen aan (betaald) werk en wil hen in staat stellen om te evolueren naar een blijvende duurzame plek in de samenleving (empowerment).
3. *Verlaging van kosten voor gemeentelijke diensten en werkgevers*
Door de aanpak van JobHulpMaatje worden (langdurig) werklozen op weg geholpen naar de arbeidsmarkt, waardoor ze geen gebruik meer hoeven te maken van WW- of WWB-uitkering en het gemeentelijk Participatiebudget. Door de brede samenwerking en een vergroting van de maatschappelijke participatie zullen ook uren bespaard kunnen worden op de ambtelijke organisatie. Daarnaast profiteren werkgevers van beschikbaarheid van de juiste mensen en besparen zij op kosten voor werving en selectie.
4. *Vergroting van de maatschappelijke cohesie in de wijk/gemeente/regio.*
JobHulpMaatje versterkt het probleemoplossend vermogen van mensen in hun directe omgeving. Burgers (hulpvragers, vrijwilligers) zijn niet puur consumenten maar gaan mee vorm geven aan de hulp- en dienstverlening. Ze moedigen daarbij leidinggevend en burgers aan om individuele en collectieve verantwoordelijkheid te nemen voor hun welzijn en dat van hun mede- stads- of buurtbewoners.
5. *Beter gebruik maken van de maatschappelijke betrokkenheid en kennis van de lokale en regionale leidinggevend om mensen aan het werk te krijgen.*
Door het inzetten van werkgevers en (oud)ondernemers als JobHulpMaatjes wordt de plaatselijke en regionale gemeenschap geactiveerd om de aanwezige deskundigheid, werkervaring en contacten te gebruiken om meer mensen aan het werk te zetten.

Dit willen en kunnen we bereiken door een gericht toerustingsprogramma voor zowel werkzoekenden als voor de maatjes die hen willen ondersteunen. Zij werken samen aan het bewust worden van de eigen kwaliteiten en mogelijkheden en maken daarbij optimaal gebruik

van het netwerk van voorliggende diensten en voorzieningen binnen de eigen werkbranche, lokale bedrijfsleven/banenmarkt en het UWV. Het beoogde resultaat is het verbeteren van het zelfbewustzijn en 'de bemiddelbaarheid' op de arbeidsmarkt, een positieve nieuwe ervaring op de arbeidsmarkt in een relevante stage en zo mogelijk ook een nieuwe baan die aansluit bij de mogelijkheden en wensen van de deelnemer.

2.2 Doelgroep, resultaat en planning

JobHulpMaatje richt zich op mensen zonder werk die zelf niet of moeilijk in staat zijn om de afstand naar de arbeidsmarkt te overbruggen. Een nadere beschrijving en toelichting van deze doelgroep volgt in paragraaf 3.1 en 3.2.

Hierbij onderscheiden we drie fasen van werkloosheidproblematiek.

- De preventieve fase, waarbij dreigende werkloosheid en/of een niet passende arbeidssituatie voorkomen kan worden;
- de verwerkingsfase waarbij mensen net hun baan zijn kwijt geraakt maar vaak nog geen zicht en grip hebben op de nieuw ontstane situatie. Hierbij hebben mensen behoefte aan steun en begrip om de situatie onder ogen te zien en 'om te schakelen' naar de modus van bezinning 'wie ben ik en wat wil/kan ik?' en inventarisatie van de eigen mogelijkheden en kansen op de actuele arbeidsmarkt;
- de 'doorzetfase' waarbij het bemoedigen en ondersteunen van de werkzoeker centraal staat en getraind/gespiegeld kan worden bij het schrijven van sollicitatiebrieven en - gesprekken en evt. volgende onderhandeling over arbeidscontract.

Doelstelling van *JobHulpMaatje* Apeldoorn is dat gedurende de eerste drie jaar tenminste 30 *JobHulpMaatjes* worden opgeleid en tenminste 60 werkzoekenden begeleid worden bij hun zoektocht naar werk. Hierbij is het doel om mensen *meer bemiddelbaar* te maken. Een geslaagde match is een koppeling waarbij deelnemers zich gesteund en geholpen voelen bij hun oriëntatie- en bezinningsproces en daardoor gemotiveerd en geactiveerd worden om een baan te vinden die bij hen past.

Hierbij worden heldere afspraken gemaakt over de duur en wederzijdse verwachtingen van werkzoekers en maatjes. Matches die niet tot een bevredigend resultaat leiden, worden geëvalueerd en zo nodig aanpast waarbij naar meer optimale matches zal worden gestreefd, die zowel recht doen aan de wensen en behoeften van deelnemers en aan de kwaliteiten en mogelijkheden van de maatjes.

2.3 Organisatie en samenwerking

JobHulpMaatje is een diaconale werkvorm¹¹ die het meest optimaal rendeert als interkerkelijk samenwerkingsproject.

JobHulpMaatje Apeldoorn gaat van start met een lokale werkgroep en coördinator in nauwe afstemming met de gemeentelijke diensten voor arbeidsparticipatie en re-integratie, waarbij we aanvullend en elkaar versterkend werken.

JobHulpMaatje Apeldoorn zal pas beginnen als aan de volgende vijf randvoorwaarden zijn voldaan:

- 1) Ondersteuning door een diaconaal platform of tenminste 3 lokale kerken die samenwerken (inmiddels geëffectueerd);
- 2) Formeren van een bestuur (inmiddels gedaan)
- 3) Beschikbaarheid van een lokale coördinator (die voldoet aan het profiel, zoals omschreven in het document: Profielschets Coördinator)
- 4) Borgen van samenwerking met de burgerlijke gemeente met een brief of ondersteuningsverklaring, waarin de gemeente haar medewerking aan JobHulpMaatje Apeldoorn toezegt
- 5) Fondswerving om het project plaatselijk te financieren.

Ketenpartners

Belangrijke netwerk- en ketenpartners voor *JobHulpMaatje Apeldoorn* zijn:

- Gemeentelijke re-integratie projecten (Activerium)
- UWV
- Maatschappelijk werk
- Welzijnswerk
- Werkgeversorganisaties
- Locale ondernemersnetwerken (Bedrijvenkring Apeldoorn, Ondernemen 055)
- Apeldoorn Financieel Fit
- Lucrato
- FactorWerk
- LegerdesHeils
- GidsNetwerk

Werkgevers en ondernemers

Lokale werkgevers en ondernemers hebben een bijzondere rol. Zowel bij de inhoudelijke organisatie als het programma worden lokale ondernemers gevraagd om als lokale deskundige hun 'tips & tricks' met de werkzoekers te delen. Daarnaast zal het netwerk van werkgevers worden aangesproken om potentiële vacatures of werkervaringsplekken te vinden waar zowel de deelnemers als ook de ondernemers zelf hun voordeel mee kunnen doen. Ook zullen ondernemers benaderd worden om bij te dragen aan de continuïteit van JobHulpMaatje Apeldoorn.

¹¹ Soortgelijke werkvormen zijn SchuldHulpMaatje, St. Present en HIP.

2.4 Taakomschrijving maatjes

JobHulpMaatjes geven sociale en praktische ondersteuning aan mensen die om wat voor reden ook hun baan zijn kwijt geraakt of dreigen kwijt te raken. Het gaat hier om een persoonlijk contact van minimaal één dagdeel per week voor maximaal een jaar en/ of zolang de hulpvraag duurt. Maatje en cliënt streven een haalbare doelstelling na. Het bevorderen van de zelfredzaamheid en zelfstandigheid van de cliënt staat daarbij voorop. Het JobHulpMaatje contact staat naast de professionele hulpverlening. Tot de taken van het maatje behoren:

- het in overleg met de cliënt vaststellen van de hulpvraag;
- vertrouwenspersoon zijn; op basis van gelijkwaardigheid
- starten, herstellen, bevorderen en begeleiden van het contact met professionele gemeentelijke instanties (bijv. tijdige aanmelding bij UWV);
- ondersteuning bieden bij sociale en praktische problemen en het bevorderen van het zelf oplossend vermogen;
- meekijken bij het selecteren van vacatures en sollicitaties;
- oefenen van sollicitatiegesprekken.

Wanneer een werkloze werk heeft gevonden help je ook bij het verder integreren in de werksituatie. Door bijvoorbeeld uit te leggen hoe je met collega's en werkgever omgaat, hoe je duidelijke afspraken maakt en jezelf presenteert. Wat gebruikelijke informele codes zijn. De maatjes krijgen in hun werk ondersteuning en begeleiding van de projectcoördinator en houden regelmatige (intervisie)ontmoetingen met het lokale vrijwilligersteam.

2.5 Monitoren

Het monitoren van de activiteiten van JobHulpMaatje Apeldoorn is een taak van het bestuur van de op te richten stichting. Hier hoort ook het aansturen van de coördinator bij en het nemen van beslissingen die moeten bijdragen aan het behalen van de gestelde doelen. Het bestuur bewaakt ook de financiële middelen die beschikbaar worden gesteld aan JobHulpMaatje Apeldoorn.

Hoofdstuk III Werving, selectie en training

3.1 Werving van deelnemers

De werving van cliënten verloopt via diverse relaties en media waarin het project zal worden aangekondigd. Er wordt hierbij aangesloten bij de 'warme lijnen' met werkzoekenden via de relaties van kerken, inloophuizen, voedselbanken, buurt- en straatpastoraat en via het UWV. Daarnaast zullen ook deelnemers worden benaderd via het netwerk van het project SchuldHulpMaatje.

3.2 Selectiecriteria cliënten

De doelgroep van JobHulpMaatje betreft het segment werklozen die 30 - 80% bemiddelbaar zijn. De groep 80-100% wordt doorgaans door de commerciële markt (uitzendbureaus) bediend of vindt zelf werk en horen daarmee niet tot de primaire doelgroep van het project. Door de financiële en banencrisis blijkt echter een steeds grotere groep mensen - die voorheen 'goed bemiddelbaar' waren - naar het middensegment 'lastig bemiddelbaar' te verschuiven. Dit betekent dat steeds meer mensen moeite krijgen om zelfstandig een baan te vinden, en hiervoor een steuntje in de rug goed kunnen gebruiken.

In de categorie werklozen die voor 0-30% bemiddelbaar zijn, is doorgaans sprake van ernstige 'multiproblematiek' (met lichamelijke en/of psychische handicaps) wat bijzondere begeleiding en aanpassing vraagt voor een werkgever. Hoewel een 'reguliere baan' van deze laatste groep geen reële verwachting is, kunnen ook zij op therapeutische basis heel goed aan werkgevers een waardevolle bijdrage leveren. Voor deze kwetsbare doelgroep is structurele deskundige zorgondersteuning wenselijk, die in het kader van het vrijwilligersproject JobHulpMaatje niet reëel en haalbaar is.

De doelgroep 30 - 80% bemiddelbaar omvat veel mensen die in het kader van de WWNV¹² aan werk geholpen dienen te worden zoals Wajongers, bijstandsmoeders, statushouders, 55 plussers, etc.

Selectiecriteria

In het kennismakings- c.q. intakegesprek met de coördinator wordt getoetst of de deelnemer aan een aantal criteria voldoet. De selectiecriteria voor deelnemers zijn:

- beschikken over voldoende lichamelijke en geestelijke gezondheid om voor (minimaal enkele dagdelen per week) een beroep uit te oefenen;
- behoefte hebben aan praktische en sociale ondersteuning;
- motivatie hebben om in samenwerking met een maatje aan concrete doelen te werken
- in staat zijn om afspraken na te komen en bereid zijn de training van zeven avonden/dagdelen te volgen.

Contra indicaties zijn ontoereikende gezondheid (meer dan 50% afkeuring), gebrek aan motivatie, nadat uit indringende gesprekken dit is gebleken, een complexe hulpvraag in combinatie met de

¹² Wet Werken Naar Vermogen

afwezigheid van andere hulpverlening (te denken valt bijvoorbeeld aan verslavingsproblematiek en ernstige psychosociale problematiek) en illegaliteit. In de laatste twee gevallen worden andere wegen bewandeld om de deelnemer naar de professionele hulpverlening te begeleiden.

3.3 Werving van maatjes

Voor de algemene promotie van het maatjesproject maken we gebruik van persberichten en promotiemateriaal met een eigen huisstijl op flyers, posters, stickers en briefpapier. Wij streven ernaar zowel gedrukte media als radio en televisie te bereiken. Uiteraard zijn we ook te vinden op sociale media.

Voor de werving van maatjes maken we gebruik van freepublicity in lokale en regionale dag- en weekbladen. Ook zullen vacatures worden geplaatst op www.ikwordmaatje.nl, de site van het Oranje Fonds, op de website www.JobHulpMaatje.nl. ONE Apeldoorn zal haar netwerk inzetten om maatjes te werven. Daarnaast worden via ondernemers netwerken in het kader van MVO¹³ werknemers als vrijwilligers geworven. Voor medewerkers kan dit vrijwilligerswerk een leerzame manier zijn om kennis te maken met loopbaan- of werkloosheidproblematiek en het vinden/creëren van passende vacatures.

3.4 Selectiecriteria maatjes

Zodra een vrijwilliger zich heeft aangemeld volgt een intakegesprek met de projectcoördinator. Omdat de vrijwilliger met kwetsbare mensen gaat werken zijn de selectiecriteria streng. Hij of zij zal over een aantal kwaliteiten en vaardigheden moeten beschikken om op een adequate wijze steun te kunnen bieden aan de cliënt. De criteria zijn:

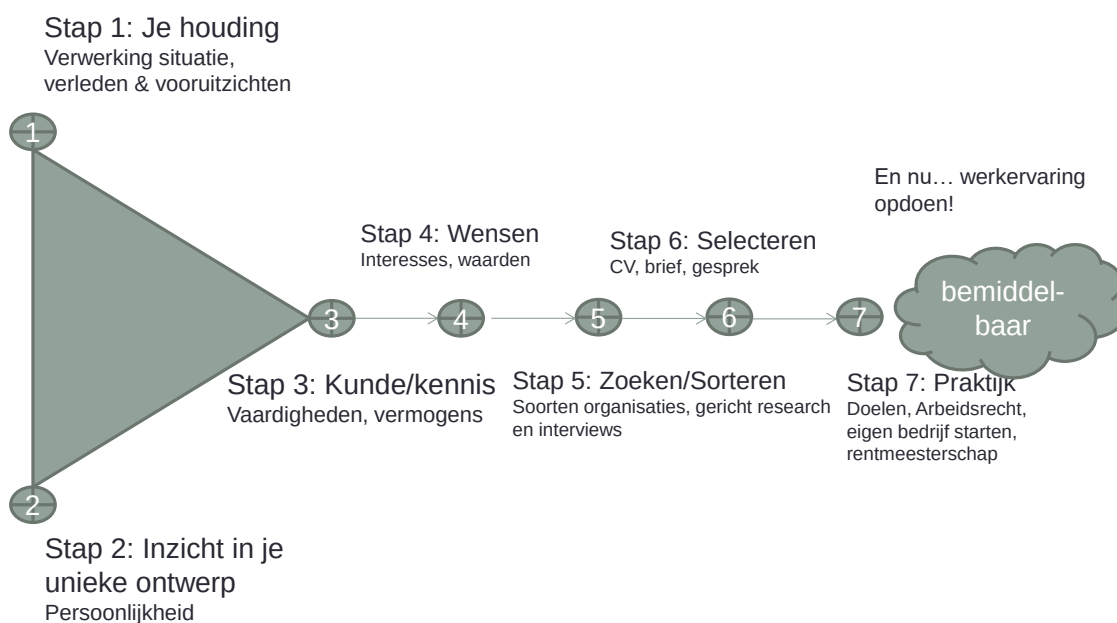
- affiniteit met de doelgroep;
- goede inleef- en luistervaardigheid;
- stabiel zijn d.w.z. het eigen leven op orde; daadkrachtig en initiatief kunnen nemen;
- integer zijn, betrouwbaar in afspraken, eerlijk en zorgvuldig;
- communicatieve vaardigheden, goed kunnen luisteren, vragen stellen, inleven;
- een goede balans weten te vinden tussen betrokkenheid en afstand, niet op de stoel van de professionele hulpverlening willen zitten;
- grenzen kunnen stellen;
- een positieve levensinstelling;
- enige kennis van de sociale kaart; bereidheid tot het volgen van training;
- minimaal één dagdeel in de week beschikbaar; inzetbaar in de regio waar het maatjesproject actief is;
- minimale leeftijd 21 jaar;
- verklaring omtrent gedrag (VOG); zelf een baan hebben of (gedeeltelijk) actief zijn als zzp-er

¹³ Maatschappelijk verantwoord ondernemen

3.5 Training van de maatjes

Een JobHulpMaatje ontvangt een intensieve verplichte training die hem/haar in staat moet stellen om praktische en sociale ondersteuning te bieden aan deelnemers. Deze training bestaat uit twee dagen, waarin zeven stappen worden doorgenomen in het proces waarin werkzoekenden van ontslag naar (bemiddelbaar voor) een nieuwe baan geholpen kunnen worden.

Coaching proces



Dag 1 van de JobHulpMaatjes training

1. Wie ben ik als JobHulpMaatje? - Houding, rollen, taken, doel, talenten
2. Waar is de werkzoekende? - Verliescurve, hoe kijk ik terug [= stap 1]
3. Wie is de werkzoekende? - Talenten, schijf van vijf, wie ben ik [= stap 2]
4. Wat kan de werkzoekende? - Talenten, wat kan ik [= stap 3]
5. Wat is de rol van de werkzoekende? - Onderlinge hulp en verantwoording

Dag 2 van de training

6. Wat wil de werkzoekende? - Interesses, waarden, dromen, wensen [= stap 4]
7. Waar past de werkzoekende? - Soorten organisaties, waar pas ik [= stap 5]
8. Hoe komt de werkzoekende daar? - CV, brief, gesprek, netwerken [= stap 6]
9. Wat moet ik verder nog weten? - Doelen, arbeidsrecht, eigen bedrijf [= stap 7]
10. Hoe motiveer ik als Maatje? Belemmering, weerstand, veranderingsprocessen en motiveren

3.6 Cursus voor deelnemers

De inhoud van de deelnemerscursus bestaat uit zeven stappen die een cursus van zeven avonden (elk twee uur) over een periode van drie maanden wordt aangeboden, waarbij gebruik wordt gemaakt van de ruimte en gastvrijheid van inloophuizen, buurtcentra en kerken. De avonden worden ingeleid door professionals uit de sfeer van loopbaanbegeleiding. Het uiteindelijke resultaat van het begeleidingsproces is een werkzoekende die weet wie hij is, wat hij kan en wil en in staat is passend werk te zoeken, selecteren en vinden.

De training bestaat uit zeven stappen, waarbij de werkzoekende gevormd en toegerust wordt.

1. *Waar kom ik vandaan?* - Leren van positieve punten uit mijn situatie en verwerking van negatieve gedachten en gevoelens.
2. *Wie ben ik?* - Persoonlijkheidskenmerken en talenten leren ontdekken en inzien dat er voor ieder werkzaamheden zijn waarin hij/zij kan uitblinken
3. *Wat kan ik?* - Vaardigheden, competenties, bekwaamheden en vermogen analyseren
4. *Wat wil ik?* - Interesses, waarden in werkomgeving, waarden in werkresultaten en levenswaarden bepalen
5. *Wat zoek ik?* - Soorten bedrijven, organisaties selecteren. Sollicitatie vaardigheden ontwikkelen. CV schrijven
6. *Hoe selecteer ik?* - Netwerken, presenteren, onderhandelen, social media
7. *Hoe werkt de praktijk?* - Arbeidsdoelen, werkgever vinden of... eigen bedrijf opzetten, werkevaluatie, nazorg

Hoofdstuk IV Continuïteit

4.1 Organisatie

JobHulpMaatje Apeldoorn is een initiatief van ONE Apeldoorn in samenwerking met lokale kerken en Stichting JobHulpMaatje Nederland. Het initiatief is in eerste instantie gestart door een lokale werkgroep. Deze rol is naderhand overgenomen door het stichtingsbestuur. ‘Spin in het web’ is de lokale coördinator, die intermediair is tussen vrijwilligers, deelnemers, maatschappelijke instellingen en kerken. Voor het werven en matchen van vacatures en werkervaringsplekken werkt de coördinator nauw samen met lokale ondernemers- en werkgeversnetwerken. De oorspronkelijke lokale werkgroep fungeert als klankbord en adviesorgaan ter ondersteuning van het stichtingsbestuur. Het bestuur zal toezien op en verantwoordelijk zijn voor de activiteiten van JobHulpMaatje Apeldoorn.

Stichting JobHulpMaatje Nederland is een landelijke organisatie. De landelijke organisatie stimuleert het opzetten van groepen op lokaal niveau. JobHulpMaatje Nederland adviseert, ondersteunt en coördineert het initiatief in Apeldoorn. JobHulpMaatje Nederland verzorgt trainingen voor vrijwilligers en bijeenkomsten om de kwaliteit van het werk te waarborgen. JobHulpMaatje Nederland werkt nauw samen met Schuldhulpmaatje¹⁴, lokale overheid, bedrijven en professionals. JobHulpMaatje is een ANBI erkende organisatie en wordt mede mogelijk gemaakt door fondsen van het Oranjefonds, Kansfonds en bijdragen van overheid en lokale bedrijven.

4.2 Financiering

Voor de financiering is een fondsenwervingsplan opgesteld waarbij landelijke fondsen, gemeentelijke overheid, bedrijfsleven en kerken de landelijke training, coördinatie en begeleiding van maatjes en deelnemers mogelijk maken. De financiering van de activiteiten van JobHulpMaatje Apeldoorn wordt breed gezocht. In de opstartfase zullen vooral landelijke fondsen worden gevraagd voor een eenmalige bijdrage voor de ontwikkeling. Daarnaast wordt een beroep gedaan op lokale overheden, UWV, leefbaarheids- of minimafondsen en kerken.

Na het maken van een stakeholderanalyse komt duidelijk naar voren welke diverse partijen baat hebben bij de beoogde doelen. Het project kent een duidelijk, grote hoeveelheid stakeholders. Financiering zal dan ook worden gezocht bij de volgende doelgroepen:

¹⁴ <https://schuldhulpmaatje.nl/>

Lokale burgerlijke overheid

Bij deze doelgroep is gekozen voor een getrapte aanpak. Van de gemeente die direct kosten van werkloosheid ervaart zal een bijdrage worden gevraagd voor het begeleiden en aan het werk helpen van mensen. De eerste contacten hiervoor worden gelegd met de ambtenaren van de afdeling werk en inkomen. Bij onvoldoende resultaat van deze werkwijze zal men hoger op gaan en wordt met de verantwoordelijke wethouder contact gelegd. Mocht ook dit niet tot de gewenste resultaten leiden dan zal eerst dit aanhangig worden gemaakt bij de Adviesraad Sociaal Domein van de Gemeente en daarna pas via inspraak bij de raad en lobby via de partijen worden getracht politieke druk te realiseren. De gevraagde bijdrage(n) zullen ten alle tijden reëel en in verhouding staan tot het te verwachten rendement.

Werkgevers

Ook voor werkgevers is JobGroups een concept met een duidelijke meerwaarde. De ondersteuning van werkzoekenden door maatjes levert beter geëquiperde werknemers op en zorgt voor een betere match werkgever/werknemer. De uitval van werknemers zal dan ook beperkt zijn. Het investeren in dit project levert dan ook een meerwaarde op waar werkgevers bereid zijn in te investeren. Met werkgevers zal via de diverse werkgeversorganisaties, maar ook via werknemersorganisaties, ingezet worden op een duurzame (financiële) samenwerking.

De overheid als werkgever

Voor de overheid als werkgever is het concept zelfs uitermate lucratief. Niet alleen geldt wat voor alle werkgevers geldt en levert dit concept duidelijk beter geëquiperde werknemers, ook zijn wachtgeldregelingen en uitkeringen fors naar beneden te krijgen. Via de diverse overkoepelende organen maar zeker ook in directe 'sales' trajecten zal het project onder de aandacht van lokale overheden worden gebracht.

Kerken

Het concept biedt een uitgelezen kans voor kerken om verantwoordelijkheid te gaan dragen en op die manier de maatschappelijke relevantie te vergroten. Kerken zullen worden benaderd om (financieel) aan te haken bij dit project.

JobHulpMaatje: samen werkt het!

Bijlage 1 - Projectbegroting

Overzicht van geplande inkomsten en uitgaven JobHulpMaatjeApeldoorn in de periode 2020 – 2022 berekend op basis van de eerdergenoemde doelen.

Begroting JobHulpMaatje Apeldoorn				
begroting op basis van 12 maanden.				
Uitgaven	2020	2021	2022	
Personeelskosten				
Coordinator maatjes en projectmedewerkers	23.563	23.563	23.563	
Overige personeelskosten	p.m.	p.m.	p.m.	
	23.563	23.563	23.563	
AansluitFee nieuwe JobHulpMaatje locatie . Alleen van toepassing in het eerste jaar	3.500	-	-	
Deelname landelijk netwerk per jaar JHM NL	3.000	3.000	3.000	
Deelname aan LDC online database met testen, beroepen en vacatures (optioneel af te nemen)	1.500	1.500	1.500	
Themagerichte intervisie (eenmalig per jaar per locatie)	500	500	500	
Maatje				
Training JobHulpMaatje a € 350,- per maatje inclusief handboek en werkboek (3 dagen/ 12-15 deelnemers)	3.500	3.500	3.500	
Bijscholing en partnerbijdrage deelname netwerk voor vrijwilligers na eerste jaar pp	0	2.500	4.750	
Werkboek voor Werkzoekende incl. verzendkosten	1.200	2.280	3.240	
4 Intervisiebijeenkomsten a € 250	1.000	1.000	1.000	
Overige kosten	500	500	500	
	6.200	9.780	12.990	
JobGroups				
Training JobGroupsLeiders door JHM NL (8-12 deelnemers) a € 350,- per deelnemer	700	1.400	2.100	
Bijscholing en partnerbijdrage deelname netwerk voor vrijwilligers na eerste jaar pp	0	500	1.000	
Deelnemen en Certificaat en werkboek voor deelnemer JobGroup	1.080	1.440	2.160	
Overige kosten (reiskosten)	500	500	500	
	2.280	3.840	5.760	
Kantoor- en organisatiekosten				
Huur kantoorruimte	1.500	1.500	1.500	
PR en publiciteit	2.000	1.250	500	
Automatisering	500	500	500	
Kantoorkosten + telefonie	500	500	500	
Overige organisatiekosten	250	250	250	
	4.750	4.000	3.250	
Algemene kosten				
Accountantskosten	1.250	1.250	1.250	
Overige algemene kosten	500	500	500	
Totaal uitgaven	47.043	47.933	52.313	
Inkomsten	2020	2021	2022	
Subsidie				
Landelijke fondsen	29.637	23.008	17.263	
Lokale overheid	14.113	19.173	23.541	
kerkelijke organisaties	941	2.397	4.708	
Bedrijven	1.882	2.397	5.231	
Particulieren	470	959	1.569	
Totaal inkomsten	47.043	47.933	52.313	

De begroting is gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

Maatje	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3
Aantal maatjes nieuw te trainen	10	10	10
Aantal maatjes in onderhoud	0	10	19
Aantal uitvallers	0	-1	-2
Aantal effectief	10	19	27
JobGroups	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3
Aantal JobGroupLeiders nieuw te trainen	2	3	4
Aantal JobGroupLeiders in onderhoud	0	2	4
Aantal uitvallers	0	-1	-2
Aantal effectief	2	4	6
Aantal JobGroups Lokaal	3	4	6
	13200	13280	16490
	1780	3340	5260
JHM NL	14980	16620	21750

Bijlage 2 – Aanbevelingen

JobHulpMaatje Apeldoorn wordt aanbevolen door:

- Pieter de Weerdt – Voorzitter Diaconaal Netwerk Apeldoorn / Omzien Naar Elkaar.
- Theo van Driel – Voorzitter Apeldoorns Beraad van kerken.
- Ben Bloem – Voorzitter Schuldhulpmaatje Apeldoorn en Fractievoorzitter ChristenUnie.
- Hanna Riezebosch – Raadslid ChristenUnie.