

Re-integratie is (net)werken

Re-integratienota 2016 – 2020 gemeente Midden-Drenthe

Voorwoord

Geachte lezer,

Voor u ligt de re-integratienota 2016 – 2020 die het sluitstuk vormt van een dynamische tijd in onze gemeente. In 2014 heeft een onderzoek naar de uitvoering van ons re-integratiebeleid plaatsgevonden. De conclusies van dat onderzoek waren onder andere dat het beleid geactualiseerd moest worden, dat het beleid te weinig handvatten bood voor de uitvoering en dat het onduidelijk was op welke manier er maatwerk geleverd werd.

Hierna volgde een intensieve periode waarin de gemeenteraad, het college en de ambtelijke organisatie veelvuldig met elkaar en afzonderlijk van elkaar over dit thema hebben gesproken. Wij zijn ervan overtuigd dat wij hier als gemeente sterker uit zijn gekomen en dat we nog betere afspraken met elkaar hebben gemaakt.

Uiteindelijk heeft dit alles geleid tot het re-integratiebeleid dat nu voorligt.

Re-integratie is (net)werken

De titel van ons re-integratiebeleid is: Re-integratie is (net)werken. Deze titel kun je op meerdere manieren uitleggen:

1. Het uitgangspunt is dat het hebben van een bijstandsuitkering een tijdelijke oplossing is, tot het moment dat je zelf in je eigen inkomen kan voorzien. Wij vinden dat, wanneer iemand in een bijstandssituatie zit, diegene er alles aan moet doen om zo snel mogelijk weer onafhankelijk te worden van een uitkering. Vanuit de gemeente bieden we ondersteuning als dat nodig is. Een bijstandsgerechtigde steekt er dan ook veel tijd in, net zoveel tijd als een werkende doet als hij aan het werk is. Re-integratie is dus net werken.
2. Tegenwoordig staan er weinig vacatures in de krant en op vacaturesites, terwijl er wel degelijk vacatures zijn. Mensen vinden een andere baan, vanwege het gebruik maken van het eigen netwerk. Dit is een netwerk waarover veel bijstandsgerechtigden veelal niet beschikken. In dit re-integratiebeleid laten we zien dat we ervoor gaan zorgen dat bijstandsgerechtigden het eigen netwerk vergroten om zo de kans op werk te vergroten: Re-integratie is netwerken.
3. We willen ons eigen netwerk aan ondernemers verder uitbouwen en beter onderhouden, want we zijn er van overtuigd dat dit de sleutel tot succes is. We gaan relaties met ondernemers aan, gaan concrete afspraken maken om aan de ene kant ondernemers te helpen bij het ondernemen (bijvoorbeeld het aannemen van geschikt personeel) en aan de andere kant proberen we bijstandsgerechtigden aan het werk te helpen. Dit doen we door ons eigen netwerk te vergroten, re-integratie is namelijk netwerken!

Re-integratie versus participatie

Het is niet voor iedereen weggelegd om te kunnen re-integreren op de arbeidsmarkt. Hier hebben we oog en begrip voor. Daarom willen we graag dat mensen tenminste participeren in onze samenleving. Dát is de tegenprestatie die we van mensen verlangen. En lukt dat niet zelfstandig, dan ondersteunen we daarbij.

Wij gaan als college vol vertrouwen, samen met bijstandsgerechtigden, ondernemers, gemeenteraad, ambtelijke organisatie en alle andere betrokken partijen aan de slag om de doelen te behalen die we in deze nota beschrijven!

Het college van burgemeester en wethouders gemeente Midden-Drenthe.

Inhoudsopgave

Inleiding	5
Proces	5
Leeswijzer	6
1. Arbeidsmarktontwikkelingen	7
1.1 Nederland	7
1.2 Arbeidsmarktregio Drenthe	8
1.3 Midden-Drenthe	8
Conclusie	9
2. Landelijke kaders	10
2.1 Participatiewet	10
2.2 Wet SUWI	12
2.3 Sociaal akkoord	13
2.4 Aanverwante regelgeving	13
Conclusie	15
3. Re-integratiebeleid	16
3.1 Resultaten bespreking discussienota	16
3.2 Visie	16
3.3 Doelen	17
Conclusie	19
4. Doelgroepenbeleid	20
4.1 Bijstandsgerechtigden	20
4.2 Werkgevers	25
Conclusie	27
5. Re-integratievoorzieningen	28
5.1 Werkstage	28
5.2 Proefplaatsing	28
5.3 Werk Fit	28
5.4 Sociale activering	29
5.5 Scholing	29
5.6 Sollicitatietraining	29
5.7 Beschut werk	29
5.8 Ondersteuning aan werkgevers	29
5.9 Maatwerktrajecten	29
5.10 Flankerend beleid	30
Conclusie	31
6. Uitvoeringskader	32
6.1 Formatie	32
6.2 Financieel algemeen	32
6.3 Inkomensdeel	33
6.4 Re-integratiebudget	34
6.5 Overige financiering	34

Conclusie	34
7. Maatwerk en transformatie	35
7.1 Maatwerk	35
7.2 Transformatie	36
Conclusie	37
8. Verantwoording	38
8.1 Van college naar gemeenteraad	38
Conclusie	38
Bijlagen	39

Inleiding

Gemeenten hebben zich de afgelopen jaren voorbereid op grote stelselveranderingen in het sociale domein. Per 1 januari 2015 is namelijk een aantal taken op het gebied van zorg (Jeugdzorg en AWBZ) en werk (Participatiewet) overgeheveld naar de gemeenten. De gemeente Midden-Drenthe heeft in haar kadernota's aangegeven hoe de gemeente uitvoering wil geven aan deze zogeheten transities.

Voor de uitvoering van de Participatiewet heeft de gemeenteraad op 11 december 2014 in de Kadernota Participatiewet 2015 een aantal kaders vastgesteld, zodat er vanaf 1 januari 2015 gewerkt kon worden aan de nieuwe taken.

In de kadernota heeft de gemeenteraad ervoor gekozen om de komende jaren, werkenderwijs, te komen tot een concrete invulling van een nieuw re-integratiebeleid. Daarbij heeft de gemeenteraad vastgesteld om het toen geldende re-integratiebeleid voort te zetten en voor mensen met een arbeidsbeperking (nieuwe doelgroep) binnen de Participatiewet maatwerkoplossingen te zoeken binnen de afspraakbanen¹ en/of in samenwerking met Alescon.

Ten tijde van de voorbereiding op de invoering van de transities, is in de gemeenteraad discussie ontstaan over de uitvoering van ons toenmalige re-integratiebeleid. Daarom is een onderzoek ingesteld, waar twee duidelijke conclusies uitkwamen:

1. Het re-integratiebeleid bood te weinig handvatten voor sturing en voor de uitvoering (o.a. het gebruik van het begrip 'maatwerk'), en
2. het beleid was op zichzelf verouderd.

Daarom is dit een goed moment om ons re-integratiebeleid te herijken en aan te passen daar waar nodig. Tegelijkertijd moet het beleid duidelijke handvatten geven om hier op een juiste manier uitvoering aan te geven. Daarbij moet oog zijn voor het bieden van maatwerk, maar wel binnen de kaders die de wet en de gemeenteraad hebben aangegeven.

Proces

Op 25 juni 2015 is er een werkbijeenkomst geweest voor raadsleden, collegeleden en ambtenaren om input te geven voor dit nieuwe re-integratiebeleid. Die werkbijeenkomst heeft in ieder geval opgeleverd dat het belangrijk is om inzicht te krijgen in de verschillende doelgroepen, de effectiviteit van de verschillende re-integratievoorzieningen en welke budgetten er zijn en hoe deze ingezet kunnen worden.

Bovenstaande heeft geleid tot een discussienota die op 24 november 2015 opiniërend behandeld is in de vergadering van de raadscommissie Zorg en Welzijn. In de discussienota is een achttal keuzes voorgelegd die als uitgangspunt dient voor het nieuwe re-integratiebeleid. De rode draad uit de discussie in de raadscommissie hebben we meegenomen in dit re-integratiebeleid. Tegelijkertijd zijn we met dezelfde discussienota het gesprek aangegaan met de Adviesraad Minimabeleid.

¹ Werkgevers, vakbonden en de landelijke overheid hebben in het Sociaal Akkoord (april 2013) afgesproken dat er tot aan 2026 125.000 extra banen bijkomen voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze extra banen worden afspraakbanen genoemd.

Daarnaast hebben we op 8 december 2015 een bijeenkomst voor lokale ondernemers georganiseerd. De centrale vraag daarin was wat werkgevers van de gemeente nodig hebben om mensen met een bijstandsuitkering in dienst te nemen. Tijdens deze bijeenkomst, waar ongeveer 25 ondernemers aanwezig waren, merkten we een groot enthousiasme voor en betrokkenheid bij de re-integratiedoelgroep. Dit heeft dan ook geleid tot waardevolle input voor deze re-integratienota.

Leeswijzer

In het eerste hoofdstuk geven we ons beeld weer van de huidige arbeidsmarkt. Wat zijn landelijk de ontwikkelingen, hoe werkt dat door in de arbeidsmarktregio Drenthe en wat merken we hier lokaal van in onze eigen gemeente?

Vervolgens geven we in het tweede hoofdstuk aan welke invloed veranderende wetgeving heeft op ons re-integratiebeleid. Dan gaat het niet alleen om veranderingen met betrekking tot de invoering van de Participatiewet, maar ook om de aanscherping van wetgeving binnen bijvoorbeeld de WW².

In het derde hoofdstuk werken we toe naar het formuleren van ons re-integratiebeleid. Dit werken we eerst uit in een visie met daaraan gekoppeld de doelen die we ons stellen. Hierin komen de resultaten terug die het college heeft opgehaald uit de opiniërende bespreking van de raadscommissie Zorg en Welzijn op basis van de discussienota.

Hierop aansluitend benoemen we de verschillende doelgroepen van ons re-integratiebeleid in hoofdstuk vier. Per doelgroep geven we concrete handvatten voor de uitvoering in de vorm van actiepunten.

Voor de verschillende doelgroepen kunnen we diverse re-integratievoorzieningen inzetten. Deze beschrijven we in het vijfde hoofdstuk en hiermee geven we de kaders aan die uitgewerkt worden in de re-integratieverordening. Hier wordt ook de samenhang gelegd met het flankerend beleid.

In het zesde hoofdstuk werken we vervolgens het uitvoeringskader uit. Hierin komt de benodigde formatie en de financiën aan bod.

Daarna gaan we nader in op de begrippen maatwerk en transformatie. In dit zevende hoofdstuk laten we zien hoe we hier uitvoering aangeven, waarbij we voor maatwerk de vastgestelde beleidsnotitie 'Maatwerk in Midden-Drenthe' voor het onderwerp re-integratie concretiseren.

Tot slot laten we zien hoe we ons beleid en uitvoering van de re-integratie willen verantwoorden.

In de bijlagen doen we verslag van de bijeenkomst met ondernemers op 8 december 2015, geven we een analyse van het re-integratiebeleid tot 2015 en het advies van de Adviesraad Minimabeleid op deze re-integratienota.

² WW: Werkloosheidswet

1. Arbeidsmarktontwikkelingen

Als gemeente zijn we, in ieder geval voor wat betreft re-integratie, in belangrijke mate afhankelijk van de economische situatie en een al dan niet aantrekkende arbeidsmarkt. Positieve economische ontwikkeling is cruciaal voor de arbeidsmarkt. Als de vraag van werkgevers naar arbeidskrachten uitblijft of zelfs vermindert, dan heeft dit direct invloed op het aantal bijstandsgerechtigden van de gemeente. Dan kunnen we als gemeente nog zulk goed re-integratiebeleid hebben vastgesteld, onze invloed op de uitstroom is dan beperkt. In dit hoofdstuk beschrijven we welke ontwikkelingen er op landelijk, provinciaal en gemeentelijk niveau zijn die van invloed zijn op ons re-integratiebeleid.

1.1 Nederland

We komen als land uit een lange periode van slechte economische omstandigheden. Dit heeft op vele mensen zijn weerslag gehad. Regelmatig stonden er berichten in de media over faillissementen en massaontslagen. Het begint er voor 2016 op te lijken dat we deze periode, zachtjes aan, achter ons laten. Het ingezette economische herstel wordt steeds duidelijker zichtbaar op de arbeidsmarkt.

Hieronder worden kort de belangrijkste conclusies uit de UWV Arbeidsmarktprognose 2015-2016 uiteengezet.

Groei werkgelegenheid

Vanaf 2008 tot en met 2014 zijn er landelijk 300 duizend banen verloren gegaan. Vanaf 2015 zien we een stijging in het aantal banen en dat zet zich naar verwachting in 2016 voort. We zijn echter nog (lang) niet op het niveau van voor 2008, maar hier zien we de eerste tekenen dat de arbeidsmarkt aan het aantrekken is. Daarbij zet de flexibiliseringstrend zich voort: het aantal zelfstandigen zonder personeel (ZZP'ers) neemt relatief snel toe.

Aantal vacatures blijft groeien

Het ingezette economische herstel zien we terug in een toename van het aantal vacatures. De verwachting is dat de beweeglijkheid op de arbeidsmarkt groter wordt, doordat er nu vaker mensen durven te wisselen van baan. Hierdoor ontstaat er weer een arbeidsplaats, die veelal ook opnieuw moet worden ingevuld.

Banengroei in de meeste sectoren

Zoals gebruikelijk vertaalt het economische herstel zich eerst in een groeiend aantal uitzendbanen. Maar het herstel is breder: de meeste sectoren in het bedrijfsleven laten werkgelegenheidsgroei voor werknemers zien. Ook de hard door de crisis geraakte bouwsector laat weer banengroei zien.

Toch is de banengroei niet in elke sector zichtbaar. In de volgende sectoren zal het aantal banen naar verwachting gaan krimpen:

- Zorg en welzijn (denk bijvoorbeeld aan de Rijksbezuinigingen in de zorg)
- Landbouw
- Industrie
- Financiële dienstverlening
- Openbaar bestuur

Werkgelegenheidsherstel in bijna alle regio's

Binnen de Randstad zal de werkgelegenheidsgroei in z'n algemeenheid bovengemiddeld toenemen. De meer decentraal gelegen regio's blijven achter bij de rest van Nederland. De stagnerende groei van de bevolking speelt hierin ook een rol en heeft een negatief effect op de bedrijvigheid.

Hoge instroom vluchtelingen

Landelijk zien we een forse toename van de instroom van vluchtelingen. Het gevolg daarvan is dat gemeenten een sterk verhoogde taakstelling voor het huisvesten van statushouders heeft. Ter vergelijking: in 2014 moest Midden-Drenthe 31 statushouders huisvesten en in 2016 stijgt dit aantal naar 100. Dit heeft uiteindelijk z'n weerslag op het aantal bijstandsgerechtigden in de gemeenten die daarmee ook fors gaat toenemen.

1.2 Arbeidsmarktregio Drenthe

De crisis is ook niet aan de arbeidsmarktregio Drenthe voorbij gegaan. De afgelopen jaren is het aantal niet-werkende werkzoekenden fors gestegen. De grootste werkgelegenheid zit in de sectoren zorg en welzijn, industrie en detailhandel. Waarbij we van de eerste twee sectoren weten dat hier de komende periode krimp gaat plaatsvinden.

De groei zit in de uitzendbranche, de bouw en de (groot)handel.

Sectorplannen

Het kabinet heeft besloten om gelden vrij te maken voor het indienen van zogenaamde sectorplannen. Binnen deze regeling kunnen bedrijven in aanmerking komen voor subsidie om van werk-naar-werk trajecten te begeleiden, bij- of omscholing in te kopen of Brug-WW in te zetten. Dit om dreigende werkloosheid te voorkomen.

In onze arbeidsmarktregio is het sectorplan Vierkant voor Werk ingediend en gehonoreerd. Deze regeling wordt actief gepromoot door de accountmanagers van de verschillende gemeenten en het UWV.

Daarnaast hebben we in samenwerking met de Sw³-bedrijven Alescon en Emco een succesvolle aanvraag ingediend voor het sectorplan Sw. Deze gelden worden gebruikt om de Sw-bedrijven beter op de toekomst in te richten.

1.3 Midden-Drenthe

Uit de verschillende contacten die wij met onze lokale werkgevers hebben, blijkt dat voor de meeste werkgevers de crisis nu voorbij is. Dit verschilt per sector, maar in z'n algemeenheid zijn werkgevers positief gestemd. Dit kwam onder andere duidelijk naar voren in de bijeenkomst met ondernemers op 8 december 2015. Tijdens deze bijeenkomst hebben we met ongeveer 25 lokale ondernemers gesproken over de ontwikkeling van de eigen sector voor de komende 5 tot 10 jaar, hoe de ondernemers hierop inspelen en wat de gemeente moet doen om samen met alle betrokken partijen het aantal mensen met een uitkering terug te dringen. Hieronder sommen we de belangrijkste uitkomsten en aanbevelingen uit deze bijeenkomst op⁴:

³ Sw: Sociale werkvoorziening

⁴ Zie bijlage 1 voor het complete verslag van deze bijeenkomst.

- Het algemene beeld is dat de crisis voorbij is;
- Er is grote betrokkenheid van lokale ondernemers op dit thema;
- Ondernemers geven aan dat er kansen liggen voor de gemeente om nog meer de boer op te gaan, omdat niet elke ondernemer bekend is met de mogelijkheden van de gemeente. Er ligt een kans om meer ondernemers op te zoeken, ze te vertellen wat de gemeente voor ze kan betekenen en vervolgens het contact warm te houden. Hier ligt een kans om meer plekken (vacatures en werkstages) te acquireren voor werkzoekenden. Vacatures en andere mogelijkheden zijn namelijk veelal via het informele circuit beschikbaar en veel minder via bijvoorbeeld de krant of de reguliere vacaturesites;
- Ondernemers willen graag bijstandsgerechtigden werk bieden. Een financiële prikkel vanuit de gemeente zou daarbij helpen;
- Ondernemers geven aan dat een financiële prikkel voor bijstandsgerechtigden ook van belang is. Dit helpt om ze gemotiveerd te houden om bij een reguliere werkgever te werken met behoud van uitkering;
- Het is erg belangrijk om te zorgen voor een goede match tussen bijstandsgerechtigde en ondernemer;
- De motivatie van de bijstandsgerechtigde is belangrijker dan een diploma.

Conclusie

Het landelijke beeld dat de crisis voorbij is en de arbeidsmarkt weer aantrekt, wordt door onze lokale werkgevers bevestigd. Er zijn enkele sectoren waarin de komende jaren krimp gaat plaatsvinden (denk bijvoorbeeld aan de zorg), dus dat zal uiteindelijk tot extra instroom in de bijstand kunnen leiden. Maar in z'n algemeenheid verwachten we dat de komende jaren de werkloosheid gaat afnemen.

Voor de gemeente is het daarom juist nu de uitdaging om aan te sluiten bij de wensen en behoeftes van de lokale ondernemers. Met dit nieuwe re-integratiebeleid denken we een groot aantal uitkomsten uit de ondernemersbijeenkomst in te kunnen vullen.

2. Landelijke kaders

Landelijk zijn er de afgelopen jaren ontwikkelingen geweest die raken aan het gemeentelijke re-integratiebeleid. Per 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden, maar ook de andere transities (Jeugdzorg en AWBZ/WMO) hebben gevolgen voor het re-integratiebeleid. Daarnaast is de wet SUWI⁵ aangepast, waardoor we sinds een aantal jaren nauwer samenwerken met andere gemeenten en het UWV in de arbeidsmarktregio Drenthe. Tot slot zijn aanverwante rijksregelingen ook van invloed op het re-integratiebeleid.

In dit hoofdstuk wordt daarom nader ingegaan op de belangrijkste consequenties van al deze ontwikkelingen voor het re-integratiebeleid.

2.1 Participatiewet

Per 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Uitgangspunt van deze wet is dat iedereen naar vermogen deelneemt aan de samenleving. Zoveel mogelijk door een reguliere baan bij een werkgever, en als dat niet mogelijk is door maatschappelijke participatie. Net als bij de andere transities staat het begrip eigen kracht hier voorop. Gemeenten hebben de ruimte om zelf te bepalen of zij ondersteuning bieden en zo ja, welke ondersteuning.

2.1.1 Verandering wetgeving

Burgers die ondersteuning zoeken bij het vinden van werk en in principe ook in staat zijn om te werken en alle burgers die (tijdelijk) een bijstandsuitkering ontvangen, vallen onder Participatiewet. De Participatiewet is, ten opzichte van de Wwb⁶, uitgebreid met een nieuwe doelgroep die voorheen een uitkering op grond van de Wajong⁷ zouden ontvangen of werkzaam zouden zijn binnen de Wsw⁸. Voor personen die een bijstandsuitkering op grond van de Wwb ontvingen geldt dat deze automatisch zijn omgezet naar de Participatiewet.

Voor de Wajong geldt dat iedereen die al een Wajong-uitkering ontving, die blijft behouden. Vanaf 2015 is de Wajong alleen nog bedoeld voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn. Het UWV voert de Wajong uit.

De Wsw is per 1 januari 2015 afgesloten voor nieuwe instroom. Huidige Wsw'ers behouden de eigen rechten en plichten en voor deze mensen blijft de Wsw bestaan. Het sociale werkvoorzieningsschap Alescon voert voor ons de Wsw uit.

Ook voor deze nieuwe doelgroepen blijft de opdracht voor gemeenten hetzelfde als in de Wwb: het bieden van een financieel vangnet aan mensen die niet economisch zelfredzaam zijn en het bevorderen van hun re-integratie op de arbeidsmarkt.

⁵ Wet SUWI: Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen

⁶ Wwb: Wet werk en bijstand (uitgevoerd door de gemeente)

⁷ Wajong: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (uitgevoerd door het UWV)

⁸ Wsw: Wet sociale werkvoorziening (uitgevoerd door Alescon)

2.1.2 Re-integratievoorzieningen

De Participatiewet kent een groot aantal re-integratievoorzieningen en -instrumenten. Regels hieromtrent stelt de gemeenteraad vast in de re-integratieverordening. Voorbeelden van deze voorzieningen en instrumenten zijn sociale activering, werken met behoud van uitkering, werkstages et cetera. Deze bestonden ook al binnen de Wwb.

Ook het aanbieden van jobcoaching⁹ en een no-riskpolis¹⁰ blijft mogelijk. Het gebruik van deze twee voorzieningen zal de komende jaren gaan stijgen. Dit heeft alles te maken met de nieuwe doelgroep in de Participatiewet. Het aantal voorzieningen wordt verder uitgebreid voor deze doelgroep:

1. De Wsw wordt dan wel in z'n geheel afgesloten voor nieuwe instroom, maar de doelgroep blijft op zichzelf bestaan. Voor de mensen die niet in een reguliere werkomgeving kunnen werken, moeten de gemeenten beschut werk aanbieden. Dit zijn mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking(en) een aanzienlijke mate van begeleiding en aanpassing van de werkplek nodig hebben om arbeid te kunnen verrichten. De loonwaarde¹¹ ligt tussen de 20 en 40%. Het UWV indiceert voor beschut werk. Gemeenten krijgen de ruimte om beschut werk te organiseren. Dit kan bijvoorbeeld bij reguliere bedrijven, sociale werkvoorzieningen als Alescon of zorgaanbieders. Gemeenten zijn hier vrij in.
2. Een nieuwe voorziening is de loonkostensubsidie die uit het inkomensdeel betaald kan worden. Met de inzet van loonkostensubsidie kan de gemeente een werkgever compenseren voor de verminderde loonwaarde van de doelgroep. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon.
3. Als laatste nieuwe voorziening voor gemeenten introduceert de Participatiewet de individuele studietoeslag. Deze studieregeling is bedoeld voor studerende jongeren die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Deze studerende jongeren ontvangen studiefinanciering van de DUO. De studietoeslag is bedoeld als tegemoetkoming voor het feit dat het voor deze jongeren lastig(er) is om bijverdiensten te krijgen. De gemeente bepaalt de hoogte en de duur van de studietoeslag.

2.1.3 Re-integratiebudget en Inkomensdeel

Er is één re-integratiebudget waarin alle middelen bedoeld voor bevordering van arbeidsdeelname en terugdringing van uitkeringslasten worden gebundeld. Dit budget is opgebouwd uit het Participatiebudget en de rijksbijdrage Wsw.

Bij de overheveling van de Wsw middelen wordt rekening gehouden met het natuurlijk verloop onder de Wsw'ers. Daarbovenop wordt een efficiencykorting toegepast. Het Rijk heeft in het kader van de Wsw afgesproken dat de rechten en plichten voor alle Wsw'ers worden gerespecteerd. In de praktijk betekent dit dat de kosten voor Wsw'ers gelijk blijven (of stijgen door eventuele loonstijgingen), maar de rijkssubsidie de komende jaren gaat dalen.

Ook op het Participatiebudget worden kortingen doorgevoerd. Gevolg is dat er met minder geld een grotere doelgroep ondersteund moet worden.

⁹ Jobcoaching is de begeleiding van mensen die niet zonder enige vorm van ondersteuning werkzaam kunnen zijn.

¹⁰ Een no-risk polis regelt een compensatie voor werkgevers voor het doorbetalen van loon bij ziekte van gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemers.

¹¹ De loonwaarde is de in geld uitgedrukte waarde van het werk dat iemand nog kan verrichten.

Naast het budget voor re-integratie bestaat er een budget voor het betalen van de uitkeringen en de loonkostensubsidies: het Inkomensdeel.

Beide uitkeringen zijn niet geormerkt. Dat betekent dat bij een eventueel overschot op het budget, dit budget vrij besteedbaar is en niet hoeft te worden terugbetaald aan het Rijk. Andere kant van de medaille is dat de gemeente een overschrijding zelf moet opvangen. Bij het Inkomensdeel is het mogelijk om extra budget aan te vragen als de overschrijding groter is dan 10% (in 2015). De aanvraag wordt dan, op basis van verschillende criteria, beoordeeld door het Rijk.

2.2 Wet SUWI

In de wet SUWI is vastgesteld dat gemeenten en UWV regionaal moeten gaan samenwerken in zogenaamde arbeidsmarktregio's. Nederland kent 35 arbeidsmarktregio's. Midden-Drenthe valt samen met de gemeenten Emmen (centrumgemeente), Borger-Odoorn, Coevorden, Hoogeveen en De Wolden en het UWV onder de arbeidsmarktregio Drenthe (AMRD). De wettelijke opdracht is om gezamenlijke werkgeversdienstverlening vorm te geven. Naast deze wettelijke verplichting zien we dat het Rijk de verschillende arbeidsmarktregio's steeds meer gaat beschouwen als gesprekspartner en entiteit en dat daardoor subsidies aan de regio's worden toegewezen. Voorbeelden hiervan zijn subsidies in het kader van de bestrijding van de jeugdwerkloosheid en de sectorplannen. Wij hebben als relatief kleine gemeente veel belang bij een goede samenwerking in de arbeidsmarktregio, omdat we bij het bemiddelen van werkzoekenden gebruik kunnen maken van het netwerk van de hele regio en we een grotere toegang hebben tot externe financiering bij werkgelegenheidsprojecten.

2.2.1 Gezamenlijke werkgeversdienstverlening

In de AMRD werken accountmanagers van de gemeenten en UWV samen om werkgevers op een zo eenduidig mogelijke manier te faciliteren. Hierbij is het belangrijk dat de publieke partijen het belang van de werkgevers voorop stellen. De meest geschikte kandidaat moet geplaatst worden op de vacature, om zo een goede relatie met de werkgever(s) te kunnen onderhouden. Er wordt daarom gewerkt aan een gezamenlijk digitaal bestand van werkzoekenden waarin de werkzoekenden staan die bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt. Dit alles gebeurt in het medio 2015 opgerichte Werkgeversservicepunt Drenthe. Dit is een digitaal loket waar werkgevers terecht kunnen voor informatie, advies en specialistische kennis op het gebied van arbeid gerelateerde vraagstukken. De samenwerkende gemeenten in de AMRD, het UWV en de Sw-bedrijven hebben dit opgezet.

Daarnaast is het van belang dat de re-integratie instrumenten van de publieke partijen op elkaar afgestemd zijn, zodat concurrentie tussen deze partijen zoveel mogelijk wordt uitgesloten. Een werkzoekende in Midden-Drenthe moet net zoveel kans hebben op de arbeidsmarkt als iemand uit Emmen.

Op het niveau van de gezamenlijke gemeenten lukt dit goed en heeft dit al geleid tot een afgestemde re-integratieverordening. In beleidsregels moeten enkele instrumenten in gezamenlijkheid nader worden uitgewerkt. De afstemming met het UWV is op sommige punten lastiger, aangezien het UWV centraal wordt aangestuurd en weinig tot geen ruimte heeft om regionaal/lokaal maatwerk te bieden.

2.3 Sociaal akkoord

In het Sociaal Akkoord van april 2013 hebben werkgevers, vakbonden en de overheid afspraken gemaakt over het creëren van extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Deze extra banen worden afspraakbanen genoemd. Oplopend naar 2026 moeten er structureel 100.000 extra banen worden gecreëerd in de marktsector. Overheidsinstanties moeten in die periode 25.000 extra banen creëren. Hierin krijgt het in 2015 opgerichte Werkbedrijf¹² een belangrijke rol.

2.3.1 Afspraakbanen

De afspraakbanen zijn bedoeld voor mensen die niet in staat zijn zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen en onder de Participatiewet vallen. Bestaande Wajongers en mensen die op de Wsw wachtlijst stonden tellen ook mee en zijn voor de eerste jaren zelfs aangewezen als prioritaire doelgroep voor toeleiding naar deze afspraakbanen.

Jaarlijks wordt er landelijk gemonitord hoeveel extra banen erbij zijn gekomen. Als werkgevers het jaarlijks vastgestelde aantal banen niet halen, dan treedt de Quotumwet in werking. Deze wet verplicht werkgevers met een omvang vanaf 25 werknemers om 5% van het werknemersbestand te laten bestaan uit mensen met een arbeidsbeperking.

De gemeenten kunnen, in de vorm van het verstrekken van structurele loonkostensubsidies, het aanbieden van jobcoaching en een no riskpolis, ondersteuning bieden aan werkgevers die afspraakbanen aanbieden. De gemeente heeft bij het invullen van deze banen voornamelijk een voorwaardenscheppende en stimulerende rol.

In de rol van werkgever heeft de gemeente de verantwoordelijkheid om afspraakbanen te creëren.

2.3.2 Werkbedrijf Drenthe

De publieke partijen uit de AMRD hebben samen met sociale partners (vakbonden en VNO-NCW) het Werkbedrijf Drenthe opgericht. Het Werkbedrijf is een bestuurlijk overlegorgaan waarin met belanghebbende partijen besproken wordt, hoe in de regio invulling gegeven wordt aan de afspraakbanen. Deze samenwerking is vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst maar staat nog redelijk in de kinderschoenen. Het lastige in deze samenwerking is onder andere dat lang niet elke werkgever aangesloten is bij het VNO-NCW. Dit leidt ertoe dat we in gesprek moeten blijven met onze lokale ondernemers, waarvan het gros bestaat uit het midden- en kleinbedrijf.

2.4 Aanverwante regelgeving

De hierboven beschreven wettelijke veranderingen en afspraken zijn direct van invloed op het re-integratiebeleid. Daarnaast is er aanverwante regelgeving vastgesteld die in meer of mindere mate ook van invloed zijn op ons beleid. Hieronder wordt dit kort geschetst:

WW

De veranderingen in de WW (o.a. verkorting van de maximale duur en gewijzigde regels rondom opbouw arbeidsverleden) gaan zorgen voor een grotere/snellere doorstroom van WW naar Participatiewet.

¹² Zie paragraaf 2.3.2.

Wet taaleis

Bijstandsgerechtigden moeten vanaf 1 januari 2016 bij de aanvraag van een uitkering aantonen dat ze de Nederlandse taal machtig zijn. Het niet of onvoldoende beheersen van de Nederlandse taal is immers een belemmering om actief te zijn op de arbeidsmarkt. De doelgroep van de Wet taaleis bestaat uit iedereen die niet voldoende de Nederlandse taal beheerst. Dit zullen voornamelijk allochtonen zijn die al dan niet inburgeringsplichtig zijn.

Wet educatie en beroepsonderwijs

De wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) is voornamelijk gericht op het lezen en schrijven voor volwassenen met Nederlands als eerste taal en basiseducatie voor allochtone volwassenen zonder inburgeringsplicht. De inzet van deze middelen zijn erop gericht om laaggeletterdheid tegen te gaan. Hier zit een overlap met de Wet taaleis.

Transities Jeugdzorg en WMO

De overheveling van de taken binnen de Participatiewet, de Jeugdzorg en de WMO zorgt ervoor dat we op een meer integrale manier uitvoering kunnen geven aan de taken op het gebied van zorg en werk. Dit heeft gevolgen voor het re-integratiebeleid, met name daar waar overlap bestaat tussen werk aan de ene kant en Jeugdzorg en WMO aan de andere kant. We kiezen er in onze gemeente bewust voor om niet te werken met integrale sociale teams waarin alle taken van de drie transities samenkomen. We geven de voorkeur aan een kwalitatief goede uitvoering en werken daarom per transitie met eigen uitvoerders/teams, waarbij we wel zoeken naar afstemming.

Jeugdzorg

De overlap met de Jeugdzorg zien we voornamelijk binnen het praktijk- en speciaal onderwijs. Veel van deze jongeren hebben zorg nodig en tegelijkertijd ondersteuning om naar de arbeidsmarkt geleid te kunnen worden. Voor de gemeente ligt hier de taak om dit, samen met het onderwijs, zorgpartners en bedrijfsleven, goed af te stemmen. Het is vanuit de re-integratie daarom van groot belang om te weten wie deze jongeren zijn en welke ondersteuning zij nodig hebben om actief te worden op de arbeidsmarkt. Hierbij wordt uiteraard de privacy gerespecteerd.

WMO

De WMO en de Participatiewet kennen beide voorzieningen die lijken op elkaar. De scheidslijn tussen arbeidsmatige dagbesteding (WMO) en het beschut werk (Participatiewet) is namelijk dun. Alescon werkt inmiddels al, als uitvoerder van het beschut werk, samen met grotere zorgaanbieders om gebruik te maken van elkaars faciliteiten om zodoende dubbelingen in het aanbod eruit te halen.

Daarnaast is er een overeenkomst tussen de WMO en de Participatiewet: beide wetten gaan uit van participeren in de samenleving. In de pilot Superrr Wijster¹³ komen beide transities tot elkaar en dit levert ons waardevolle ervaring op die we kunnen gebruiken bij de verdere vormgeving van een andere manier van werken.

¹³ In deze pilot worden er bijstandsgerechtigden en mensen met een WMO-indicatie, vanuit de winkel Superrr in Wijster, ingezet voor werkzaamheden bij particulieren of instellingen in het dorp.

Conclusie

Uit dit hoofdstuk blijkt dat er meerdere wetten, landelijke afspraken en aanverwante regelingen van invloed zijn op ons re-integratiebeleid. De belangrijkste hierin is natuurlijk de Participatiewet en datgene wat er afgesproken is in het Sociaal Akkoord. De invoering van de Participatiewet, als één van de drie transities, staat niet op zichzelf. Er is overlap met de Jeugdzorg en de WMO. Gemeenten worden in staat gesteld om dit op een meer integrale manier uit te voeren.

3. Re-integratiebeleid

In dit hoofdstuk maken we de stap van de landelijke kaders naar het lokale re-integratiebeleid. We nemen allereerst de resultaten uit de opiniërende bespreking van de discussienota in de raadscommissie Zorg en Welzijn mee. Hierna maken we de stap naar het beschrijven van onze gemeentelijke visie op re-integratie en de daarbij gestelde doelen.

3.1 Resultaten bespreking discussienota

Tijdens de behandeling van de discussienota in de raadscommissie van 25 juni 2015 was er breed draagvlak voor de beschreven visie op re-integratie en de daaraan gekoppelde doelen. Er werd ook een aantal keuzes voorgelegd. De discussie en de verschillende standpunten van de politieke partijen hebben we teruggebracht tot een aantal breed gedragen uitspraken:

1. Alle bijstandsgerechtigden hebben en houden we in beeld. Het is daarbij denkbaar dat er prioritaire doelgroepen worden benoemd;
2. Er moet maatwerk geleverd worden. De mate van ondersteuning van de gemeente moet afhankelijk zijn van de behoeftes en mogelijkheden van onze klanten;
3. Zorg voor een integrale benadering binnen het totaal van de drie transities;
4. Ga, daar waar noodzakelijk, op een andere manier werken (transformatie);
5. Zoek ruimte om te innoveren;
6. Het Participatiebudget, aangevuld met de gemeentelijke middelen zoals opgenomen in de meerjarenbegroting, is leidend.

De resultaten uit de bespreking van de discussienota hebben geleid tot een aanvulling op de visie zoals verwoord in de discussienota. Deze aanvulling heeft betrekking op centraal stellen van de uitkeringsgerechtigde.

Naar aanleiding van de bijeenkomst met ondernemers op 8 december 2015 hebben we onze visie verder aangevuld. Deze aanvulling heeft betrekken op het feit dat we óók de werkgevers centraal willen stellen in ons beleid en deze dan ook zien als een 'klant' binnen het re-integratiebeleid naast de uitkeringsgerechtigden.

De visie op re-integratie in Midden-Drenthe wordt in de volgende paragraaf beschreven.

3.2 Visie

Voor het nieuwe beleid staan uitkeringsgerechtigden en werkgevers centraal en de invulling van het begrip participatie voorop. De mensen die recht hebben op een uitkering, bieden we ondersteuning in de vorm van een inkomensvoorziening. Deze inkomensvoorziening zien we als een tijdelijke vorm van ondersteuning, omdat we er samen met de klant voor willen zorgen dat hij zo snel mogelijk op een duurzame manier in zijn eigen inkomen kan voorzien. Is dit echter niet haalbaar dan zetten we in op maatschappelijke participatie in de vorm van vrijwilligerswerk. Van alle uitkeringsgerechtigden verlangen we een tegenprestatie voor het verkrijgen van een uitkering. Deze tegenprestatie leggen wij niet uit in de enge (wettelijke) zin van het woord, namelijk het verplicht doen van additionele maatschappelijk zinvolle activiteiten. Wij zien de tegenprestatie juist meer in het kader van de WMO-gedachte: iedereen doet mee en participeert op zijn eigen niveau. Voor de één is de tegenprestatie dat

diegene er, met ondersteuning van ons, alles aan doet om weer in zijn eigen inkomen te voorzien en voor de ander betekent dat dat diegene een nuttige bijdrage aan de maatschappij levert. Wij willen dat iedereen zijn eigen talenten inzet en benut ten behoeve van zichzelf en de maatschappij.

We willen investeren in goede relaties met (lokale) werkgevers. Dit vanuit het oogpunt dat werkgevers zorgen voor werkgelegenheid en bedrijvigheid. We willen in gezamenlijkheid het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen verder gaan uitbouwen en gaan hier concrete afspraken met werkgevers over maken. Als 'tegenprestatie' willen wij werkgevers ontzorgen en gaan we zoeken naar een win-win situatie, waarbij enerzijds werkzoekenden (waaronder) uitkeringsgerechtigden aan het werk gaan en werkgevers geholpen worden bij het aannemen van geschikt personeel.

3.3 Doelen

Bovenstaande visie leidt tot de volgende doelen:

1. We willen bijstandsgerechtigden (weer) zelfstandig maken

Bijstandsverstrekking zien we in principe als een tijdelijke voorziening voor mensen die recht hebben op deze vorm van ondersteuning. Wij bieden onze klanten ondersteuning bij het (weer) participeren in de maatschappij, hetzij via betaald werk dan wel via onbetaald werk.

2. We willen de mogelijkheden voor regulier werk bevorderen

- Een (klein) gedeelte van onze klanten kan zonder tussenkomst van de gemeente een plek vinden op de arbeidsmarkt. Voor de meesten geldt dat niet. Deze werkzoekenden bieden we ondersteuning bij het zoeken van regulier werk. Daarbij geldt een grote mate van eigen verantwoordelijkheid en eigen kracht van de werkzoekende.
- Tevens spelen we in op de verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt. Daarbij zien we mogelijkheden voor mensen om parttime werk te gaan doen (eventueel aangevuld met een aanvullende uitkering). Daarbij is het hebben van een flexcontract ook passend in de huidige samenleving.

3. We willen het verdienvermogen van mensen benutten

Een steeds groter wordende doelgroep in de Participatiewet is niet in staat om zelfstandig het minimumloon te verdienen. Dit zijn de personen die voorheen een Wajong uitkering zouden ontvangen of binnen de Wsw aan het werk zouden zijn. Wij richten ons erop om deze mensen actief te ondersteunen bij het vinden van werk, waarbij hun competenties het beste tot hun recht komen. Hiervoor zetten we graag loonkostensubsidie in.

4. We willen scholing van met name de doelgroep 18 tot 27 bevorderen

55% van onze klanten heeft geen startkwalificatie¹⁴. Zonder een goede opleiding is de kans op duurzaam werk een stuk kleiner. Daarbij geldt ook nog eens dat degene met een zo hoog mogelijke afgeronde opleiding, de beste kansen op de arbeidsmarkt heeft. Daar waar (nog) recht op studiefinanciering bestaat, willen we actief sturen op

¹⁴ Een startkwalificatie wordt behaald met het succesvol afronden van de HAVO of VWO, of met het behalen van een diploma van een opleiding op het MBO niveau 2.

het volgen van een opleiding. Hiermee vergroten we de kansen op duurzame arbeid en zelfstandigheid.

5. We willen actieve deelname aan de maatschappij bevorderen

Voor een gedeelte van onze klanten zal deelname aan het arbeidsproces tijdelijk of structureel niet haalbaar zijn. Deze mensen bieden we sociale activering aan en kan men in de vorm van een tegenprestatie, in de brede zin van het woord, wat terug doen voor de maatschappij. Denk hier bijvoorbeeld aan het zijn van een taalmaatje van een inburgeraar.

6. We willen de contacten met (lokale) werkgevers onderhouden en uitbreiden

De afgelopen jaren hebben we ingezet op het opbouwen van relaties met onze (lokale) werkgevers. Dit zetten we voort. We merken dat het van groot belang is dat de werkgevers weten wie we zijn, wat we kunnen bieden en dat we staan voor datgene wat we met elkaar afspreken. Werkgevers zorgen namelijk voor vacatures en mogelijkheden voor werkstages. Om ons re-integratiebeleid succesvol te laten zijn investeren wij nadrukkelijk in de samenwerking met ondernemers. Ter ondersteuning bieden wij werkgevers verschillende voorzieningen aan, zoals jobcoaching en diverse vormen van subsidies.

Daarnaast werkt het ook andersom: als wij de bedrijven goed kennen, dan kunnen we ook een betere inschatting maken welke werkzoekende past bij welk bedrijf.

7. We willen nauw samenwerken met andere gemeenten in de arbeidsmarktregio

Wij geloven in de kracht van het samenwerken met andere gemeenten. Samen hebben we de mogelijkheid om gebruik te maken van Drentse, landelijke en Europese subsidiemogelijkheden en bouwen we ons netwerk van regionale werkgevers uit.

Overigens betekent samenwerking in de arbeidsmarktregio niet, dat we samenwerking met andere gemeenten buiten de arbeidsmarktregio uitsluiten. Met de gemeente Assen wordt bijvoorbeeld al op uitvoerend niveau samengewerkt.

8. We willen werken op basis van vaste afspraken met onze klanten

Het hebben van een uitkering brengt rechten en verplichtingen met zich mee. Klanten hebben recht op een transparante en navolgbare manier van werken, waarbij we voorspelbare besluiten nemen die eenduidig zijn. Deze afspraken leggen we navolgbaar vast in ons systeem. Bij lastige casussen gebruiken we collegiale toetsing (het zogenaamde 'vier-ogenprincipe').

Andersom spreken we klanten ook aan op de verplichtingen horend bij het ontvangen van bijstand. Bij het niet nakomen van deze verplichtingen kiezen we voor het mildste regime van afstemming (verlagen van de uitkering), waarbij wij te allen tijde de persoonlijke omstandigheden zullen meenemen in onze overwegingen.

In de praktijk komt het bijvoorbeeld voor dat klanten ongeoorloofd verzuimen bij een re-integratietraject, een betaalde baan weigeren of zich niet inschrijven bij een of meerdere uitzendbureaus.

De regels rondom sanctioneren leggen we vast in onze afstemmingsverordening.

9. We willen de gemeenteraad in staat stellen om duidelijke sturing te geven aan het beleid

Op uitvoerend niveau wordt er periodiek aan casuïstiek bespreking gedaan, om het geleverde maatwerk te evalueren. Jaarlijks zal het college hierover rapporteren naar de gemeenteraad, en zo nodig met voorstellen komen om het beleid aan te passen. De gemeenteraad wordt dan in staat gesteld om bij te sturen daar waar noodzakelijk.

Conclusie

De bespreking van de discussienota en de bijeenkomst met ondernemers hebben geleid tot aanvullingen op onze visie op re-integratie. De visie hebben we uitgewerkt in een negental doelen die in het vervolg van deze nota worden omgezet in actiepunten. Deze actiepunten zullen concrete handvatten bieden voor de uitvoering.

4. Doelgroepenbeleid

Vaak is re-integratiebeleid gericht op één klant: de bijstandsgerechtigde. Hier voegen we een klant aan toe: de werkgever. Vanuit het vorige re-integratiebeleid is hier reeds aandacht voor geweest, maar we willen de werkgever in ons re-integratiebeleid een nóg prominenter plek geven, omdat wij een groter beroep op de werkgevers willen doen.

In dit hoofdstuk gaan we daarom nader in op de te onderscheiden doelgroepen binnen het re-integratiebeleid, zodat we onze ondersteuning op maat kunnen leveren.

4.1 Bijstandsgerechtigden

Door een uitgebreide intake hebben de consulenten werk een duidelijk beeld van de klant gekregen. Op basis hiervan worden klanten ingedeeld op de verschillende treden van de re-integratieladder¹⁵. Voor klanten die niet zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, is daarnaast de loonwaarde van belang (doelgroep vastgestelde arbeidsbeperking).

We onderscheiden de volgende doelgroepen in volgorde van prioriteit:

- Schoolverlaters van praktijkscholen en voortgezet speciaal onderwijs
- Jongeren tot 27 jaar
- Mensen met een vastgestelde arbeidsbeperking
- 50-plussers
- Allochtonen met een taalachterstand
- Alleenstaande ouders
- Mensen met een gehele of gedeeltelijke ontheffing
- ANW'ers¹⁶ en Nuggers¹⁷
- WIW'ers¹⁸

Bij de beschrijving van de verschillende doelgroepen bijstandsgerechtigden gaan we er vanuit dat deze mensen de volledige arbeidsverplichting hebben. Daar waar mensen een gedeeltelijke arbeidsverplichting hebben, zal per individu gekeken moeten worden wat voor die persoon het hoogst haalbare is. Per doelgroep wordt het aantal personen benoemd met als peildatum 1 januari 2016. Er kan overlap bestaan tussen de verschillende doelgroepen.

4.1.1 Schoolverlaters van praktijkscholen en voortgezet speciaal onderwijs

Aantal personen: 25 (Dit betreft het aantal jongeren die van school zijn gegaan met het profiel Arbeid op de betreffende scholen).

Voor de komst van de Participatiewet vormde deze doelgroep de grootste instroom van de Wajong. Deze weg is nu voor de meeste jongeren afgesloten. Een deel van deze doelgroep is bij het verlaten van de school niet-uitkeringsgerechtigd en hoeft daarmee in veel gevallen niet op begeleiding vanuit de Participatiewet te rekenen. Hiermee vallen er jongeren tussen

¹⁵ In bijlage 2 is een terugblik op het re-integratiebeleid tot 2015 opgenomen. Hierin wordt ook nader ingegaan op de onderverdeling op de re-integratieladder en de ondersteuning van de gemeente.

¹⁶ ANW'ers zijn mensen die recht hebben op een uitkering op grond van de Algemene Nabestaanden Wet (uitgekeerd door de Soclae Verzekeringsbank).

¹⁷ Nuggers zijn 'niet-uitkeringsgerechtigden'.

¹⁸ WIW'ers zijn mensen die in het kader van de Wet Inschakeling Werkzoekenden additionele werkzaamheden verrichten. De WIW is intussen afgeschaft, maar er zijn nog wel mensen werkzaam binnen deze regeling.

wal en schip. Dit is volgens ons een zeer onwenselijke situatie. Deze jongeren zijn aangewezen op de afspraakbanen.

Actie 1: We hebben alle jongeren van de praktijkscholen en voortgezet speciaal onderwijsscholen vroegtijdig in beeld. Om dit te bereiken hebben we structureel overleg met de scholen over de voortgang van de betreffende leerlingen. We stemmen met de school en schoolverlater vroegtijdig het te volgen traject naar de afspraakbaan af.

Actie 2: Wij zetten, als dat nodig is, een structurele loonkostensubsidie in om het voor deze jongeren mogelijk te maken om op een afspraakbaan werkzaam te zijn. Ook wanneer de schoolverlater 16 of 17 jaar is en daarmee niet-uitkeringsgerechtigd.

Actie 3: Omdat het hier om kwetsbare jongeren gaat, vindt adequate afstemming plaats met het CJG, leerplichtambtenaren en het RMC¹⁹ om het eventuele zorg- en werktraject goed op elkaar aan te laten sluiten.

4.1.2 Jongeren tot 27 jaar

Aantal personen: 72.

We hebben ons als doel gesteld om scholing van jongeren tot 27 jaar te bevorderen, omdat een goede scholing eerder leidt tot duurzame uitstroom naar werk. Binnen de Participatiewet is een aantal bepalingen opgenomen waarmee jongeren verplicht kunnen worden om een opleiding te gaan volgen. Hier maken we gebruik van, waarbij we uiteraard rekening houden met persoonlijke omstandigheden.

Daarnaast willen we jongeren laten uitstromen naar werk. Dit doen we door gebruik te maken van ons netwerk van bedrijven in de gemeente en de arbeidsmarktregio. Daarbij is het ook van belang dat het netwerk van de jongeren wordt vergroot.

Actie 4: De ondersteuning van jongeren tot 27 jaar is gericht op het behalen van een startkwalificatie of directe uitstroom naar werk.

Actie 5: Jongeren met een startkwalificatie mbo niveau 2, havo of vwo worden verplicht om een opleiding te gaan volgen als er recht op studiefinanciering bestaat.

Actie 6: Jongeren met een startkwalificatie mbo niveau 3 of 4 worden verplicht om een opleiding te volgen, als jongeren met het volgen van een opleiding de kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Een voorwaarde hierbij is dat er recht op studiefinanciering bestaat.

Actie 7: De gemeente bemiddelt jongeren actief binnen het opgebouwde netwerk van bedrijven. Dit kan zijn naar vacatures, maar ook naar werkstages en proefplaatsingen. Dit doen we door het inzetten van innovatieve middelen passend in de huidige tijd, zoals het verspreiden van een Talentenkrant en het maken van videopitches.

¹⁹ RMC: Regionaal Meld- en Coördinatiepunt voor voortijdige schoolverlaters.

Actie 8: We gaan het netwerk van jongeren vergroten door middel van het aanbieden van meer groepsgewijze activiteiten. Momenteel doen we veelal individuele trajecten, maar door het groepsgewijs te gaan doen, leren jongeren van elkaar en wordt het netwerk van de jongeren vergroot. Ondernemers moeten hier ook een rol in spelen.

4.1.3 Mensen met een vastgestelde arbeidsbeperking

Aantal personen: 22.

De klanten met een arbeidsbeperking, maar met verdienvermogen, stroomden voorheen in de Wajong of de Wsw in. Deze mensen stromen nu de Participatiewet in. De ondersteuning van de gemeente is erop gericht om de mensen (die door het UWV geïndiceerd worden) zoveel als mogelijk naar de afspraakbanen te begeleiden. Dit doen we als gemeente zelf en ook in samenwerking binnen het Werkbedrijf van de arbeidsmarktregio.

Wanneer dit niet haalbaar is en mensen komen in aanmerking voor beschut werk, dan organiseren we dat.

Als we als gemeente constateren dat iemand een dusdanige beperking heeft dat regulier werken onmogelijk maakt, maar het UWV indiceert dit niet als zodanig, dan levert dit veel problemen op bij de bemiddeling naar werk. Hierdoor dreigen sommige klanten tussen wal en schip te belanden. Dit willen we gaan oplossen (zie actie 11).

Actie 9: We zetten de wettelijke structurele loonkostensubsidie in voor mensen die niet zelfstandig in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen. Als er behoefte bestaat aan het inzetten van jobcoaching en het verstrekken van een no-riskpolis, dan doen we dat. Hierover maken we binnen onze arbeidsmarktregio afspraken, zodat alle gemeenten dezelfde regels hanteren richting werkgevers.

Actie 10: We zetten beschut werk in voor de mensen die daarvoor geïndiceerd worden. Hierover maken we met Alescon afspraken, omdat zij deze voorziening en kennis hierover in huis hebben. Jaarlijks gaat het om dusdanig kleine aantallen dat het efficiënter is om dit regionaal te regelen.

Actie 11: Voor mensen die afgewezen worden voor een indicatie afspraakbanen, maar wel beperkingen ervaren en de stap naar regulier werk daardoor te groot is, gaan we een tijdelijke loonkostensubsidie inzetten. De regels hiervoor worden vastgesteld in de re-integratieverordening na afstemming in de arbeidsmarktregio.

4.1.4 50-plussers

Aantal personen: 218.

Het algemene vooroordeel over de doelgroep 50-plussers is dat ze vaak als te oud, niet flexibel en te duur worden omschreven. Terwijl ze juist met hun kennis en ervaring van grote waarde kunnen zijn voor de arbeidsmarkt.

Actie 12: 50 plussers met een arbeidsverleden gaan we, op basis van de opgebouwde competenties en ervaring, bemiddelen naar geschikte vacatures of werkstages en proefplaatsingen. Lukt dit niet, dan ondersteunen we naar passend vrijwilligerswerk.

Actie 13: 50-plussers is een doelgroep voor de plaatsingssubsidie. Dit is een eenmalige subsidie aan een werkgever die een 50-plusser in dienst neemt. Hiermee wordt het voor een werkgever interessanter om een 50-plusser in dienst te nemen.

4.1.5 Allochtonen met een taalachterstand

Aantal personen: 34 (Het gaat hier om het aantal mensen dat een inburgeringstraject volgt. Van het precieze aantal allochtonen met een taalachterstand ontbreken momenteel de cijfers. Dit wordt voor 1 juli 2016 in kaart gebracht in verband met de Wet taaleis).

Een taalachterstand vormt vaak een belemmering om aan het werk te gaan. Om deze reden is de Wet taaleis per 1 januari 2016 in werking getreden. De grootste doelgroep zal bestaan uit mensen die inburgeringsplichtig zijn (mensen afkomstig van buiten de EU). Vanuit de Wet inburgering zijn deze mensen verplicht om in te burgeren en zij hebben een eigen verantwoordelijkheid om dit zelf in te vullen. Met een lening van de DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs) kunnen inburgeringslessen worden ingekocht. Als een inburgeraar slaagt dan hoeft de lening niet te worden terugbetaald.

Dit ligt anders voor niet-inburgeringsplichtige allochtonen afkomstig uit de EU die de Nederlandse taal niet voldoende beheersen. Voor hen geldt dat ze wel kunnen lenen bij de DUO, maar alles moeten terugbetalen. We willen daarom de niet-inburgeringsplichtige allochtoon met een taalachterstand een taaltraject aanbieden. Dit vanuit het oogpunt van gelijkheid met inburgeraars en dat we als gemeente er belang bij hebben dat bijstandsgerechtigden de Nederlandse taal goed beheersen.

We willen als gemeente scholing in de Nederlandse taal zo veel mogelijk bevorderen, zodat er een grotere kans bestaat op duurzame uitstroom. De voorkeur gaat uit naar een traject dat een combinatie maakt tussen het leren van de Nederlandse taal en werken.

Actie 14: Voor niet-inburgeringsplichtigen allochtonen met een taalachterstand zullen we als gemeente een taaltraject aanbieden. We zetten in op bekostiging uit WEB-middelen (volwasseneducatie).

Actie 15: Voor de steeds groter wordende doelgroep statushouders is het leren van de Nederlandse taal essentieel om mee te kunnen doen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het leren van de taal gebeurt met name op school, maar het werken op een werkplek kan een uitstekende aanvulling zijn. Daarom gaan we met Alescon, eventueel aangevuld met andere gemeenten, in overleg om te verkennen of hier mogelijkheden zijn. Alescon kan veel diverse werksoorten bieden en is bekend met het begeleiden van deze doelgroep.

4.1.6 Alleenstaande ouders

Aantal personen: 102

Alleenstaande ouders met kinderen tot 5 jaar kunnen, op grond van de Participatiewet, een verzoek bij de gemeente indienen voor een tijdelijke ontheffing van de arbeidsverplichting. We kunnen alleenstaande ouders dan niet verplichten om te gaan werken. Dit is bij wet geregeld, zodat ouders zorg kunnen geven aan hun kinderen. Als gemeente willen we echter zo veel mogelijk stimuleren dat zorgtaken gecombineerd worden met werktaken (voor tenminste 20 uur per week).

Voor alleenstaande ouders met kinderen vanaf 12 jaar zijn er in principe geen belemmeringen om niet volledig werkzaam te zijn. Tenzij er bijzondere omstandigheden aan de orde zijn.

Actie 16: Voor alleenstaande ouders die zorgtaken hebben voor hun kinderen, stimuleren we zo veel als mogelijk om dit te combineren met werk. Hiertoe moet in ieder geval de kinderopvang goed geregeld zijn. Wij stimuleren de alleenstaande ouders, ongeacht de leeftijd van de kinderen, om tenminste 20 uur per week te werken.

Actie 17: Alleenstaande ouders met kinderen tot 12 jaar zijn een doelgroep binnen de regeling van de plaatsingssubsidie. Hiermee wordt het voor een werkgever interessanter om een alleenstaande ouder in dienst te nemen.

4.1.7 Mensen met een gehele of gedeeltelijke ontheffing

Aantal personen: 188 (gehele ontheffing) en 52 (gedeeltelijke ontheffing)

33% van ons klantenbestand heeft een gehele ontheffing. Dat betekent dat deze mensen geen verplichting hebben om te werken. Een gehele ontheffing krijgt iemand niet zomaar. Dit kan op eigen verzoek van alleenstaande ouders met jonge kinderen (zie hiervoor) of omdat iemand dermate veel lichamelijke en/of psychische klachten heeft dat hij niet in staat is om te werken. We zullen als gemeente bij een gehele ontheffing op grond van lichamelijke en/of psychische klachten geen traject aanbieden gericht op uitstroom naar werk, aangezien werk op dat moment niet haalbaar is.

9% van ons klantenbestand heeft een gedeeltelijke ontheffing. Een bijstandsgerechtigde kan bijvoorbeeld een gedeeltelijke ontheffing krijgen voor het doen van mantelzorgtaken.

Beide vormen van ontheffing betreft een tijdelijke ontheffing. Deze wordt periodiek beoordeeld. Naar aanleiding van een sociaal medisch advies of een zogenaamd participatieadvies van het UWV krijgt iemand al dan niet een tijdelijke ontheffing.

Actie 18: Voor mensen met een gehele of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsverplichting zullen we trajecten inzetten gericht op participatie. Dit kan in het kader van sociale activering en vrijwilligerswerk via bijvoorbeeld Welzijnswerk Midden-Drenthe of via WMO gerelateerde activiteiten op basis van een afgegeven WMO-indicatie.

4.1.8 ANW'ers en Nuggers

Aantal personen: onbekend (ontvangen geen gemeentelijke uitkering)

In de Participatiewet is geregeld dat ANW'ers en Nuggers op hun verzoek gebruik kunnen maken van gemeentelijke re-integratievoorzieningen. De gemeente heeft echter geen verplichting om hen aan het werk te helpen, omdat ze geen gemeentelijke uitkering ontvangen.

De afgelopen jaren hebben we geen actief beleid gevoerd op het re-integreren van deze doelgroep. Met dit nieuwe beleid willen we dat wel gaan doen. Het uitgangspunt daarbij is dat we de werkgevers optimaal willen bedienen door de meest geschikte werkzoekende op de vacature te plaatsen. Het is voor ons van ondergeschikt belang welke vorm van uitkering deze persoon ontvangt.

Actie 19: We gaan actiever beleid voeren op de doelgroep ANW'ers en Nuggers en sluiten niet op voorhand uit dat we ook voor deze doelgroep re-integratiemiddelen in gaan zetten. Ons beleid is erop gericht om de meest geschikte werkzoekende op de vacature te plaatsen.

4.1.9 WIW

Aantal personen: 3

De afgelopen jaren zijn er diverse regelingen opgezet om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen. Dit beoogt de Participatiewet nu ook met de afspraakbanen. In het kader van de Wet Inschakeling Werkzoekenden moesten voorheen additionele arbeidsplekken worden ingericht.

In Midden-Drenthe hebben wij in 2016 nog 3 personen werkzaam binnen deze regeling op basis van een contract onbepaalde tijd. De laatste gaat in 2024 met pensioen. Er is in het verleden al meerdere keren geprobeerd om deze personen naar regulier werk te begeleiden, omdat het binnen de WIW constructie om een gesubsidieerde baan gaat. De kosten hiervan worden betaald uit het Participatiebudget.

Actie 20: We gaan met de werkgevers van deze WIW'ers in gesprek, met als doel een reguliere baan te verkrijgen. Als dat niet mogelijk is, dan gaan we met de werkgevers in gesprek om op basis van de werkelijke loonwaarde een loonkostensubsidie te verstrekken conform de regels binnen de Participatiewet.

4.2 Werkgevers

Binnen ons re-integratiebeleid is een belangrijke rol weggelegd voor werkgevers. Daarom willen wij onze ondersteuning aan werkgevers zo veel mogelijk in afstemming laten plaatsvinden met werkgevers. Hier moet aansluiting gevonden worden met de behoeftes van werkgevers. We denken en werken graag mee aan oplossingen bij bijvoorbeeld, het aannemen van geschikt personeel.

De afgelopen periode hebben we als gemeente al veel gedaan in het opbouwen van ons netwerk van bedrijven. Dit gebeurt onder andere via de bedrijfsbezoeken van collegeleden en de accountmanagers/beleidsmedewerkers sociale zaken, economische zaken en recreatie en toerisme. We merken dat dit voor wat betreft de re-integratie zijn vruchten afwerpt, omdat werkgevers ons steeds beter en vaker weten te vinden bij vacatures of stageplekken. Dit is een ontwikkeling die wij verder willen gaan uitbouwen, zodat onze bijstandsgerechtigden steeds meer bij reguliere werkgevers een kans krijgen.

Daarnaast werken we in de arbeidsmarktregio Drenthe samen met gemeenten, UWV en sociale werkvoorzieningsschappen. Dit zorgt voor een verbreding van ons netwerk en daarmee meer mogelijkheden om een goede match te regelen tussen werkzoekende en werkgever.

Actie 21: Jaarlijks maken de accountmanagers/beleidsmedewerkers werk, economische zaken en recreatie en toerisme een door het college vastgestelde marktwerkingplan. Het doel is om de behoefte van lokale ondernemers op te halen en hier gezamenlijk invulling aan te geven.

Actie 22: Voor een ondernemers is het van belang dat hij weet met welke vragen hij bij welke contactpersoon bij de gemeente moet zijn. Daar past in dat er afstemming plaatsvindt welke medewerker naar welk bedrijf toegaat en met welke informatie diegene vervolgens terugkomt. Dit sluit aan bij het vorige actiepunt.

Hier maken we ook de koppeling met het Werkgeversservicepunt Drenthe.

Actie 23: Om een goede match tot stand te brengen tussen werkzoekende en werkgever is het essentieel om van beiden in kaart te hebben of de competenties aansluiten bij wat er gevraagd wordt. Daarom blijven we onze intake met bijstandsgerechtigden doen via het programma Competensys en brengen we de verschillende behoeftes van werkgevers in beeld.

Actie 24: Ondernemers hebben aangegeven dat er voor de gemeente nog meer kansen zijn om werkzoekenden te plaatsen als we vanuit de gemeente nog meer de boer op gaan. Dit geeft ons het vertrouwen dat er méér mogelijkheden zijn om bijstandsgerechtigden via een vacature, werkstage of proefplaatsing onder te brengen bij werkgevers. Het college heeft daarom besloten om in 2016 onze formatie tijdelijk voor een jaar uit te breiden om meer en intensievere contacten met werkgevers te kunnen leggen.

Actie 25: We gaan een nauwere samenwerking opzetten tussen gemeente en ondernemers. Dit doen we op individueel en/of branche niveau. We maken met ondernemers afspraken over werk en werkzoekenden. We willen dat er voor alle partijen meerwaarde gaat ontstaan: werkzoekenden vinden werk en doen werkervaring op, de werkgever krijgt de beschikking over goed personeel en de gemeente realiseert uitstroom. De samenwerking zetten we op in het kader van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. In onze gemeente heet dat Midden-Drents Verantwoord Ondernemen. Hier wordt een communicatieplan voor geschreven, waarin het doel dat het vanuit publicitaire overwegingen interessant wordt voor ondernemers om deel uit te maken van deze samenwerking.

Actie 26: Ondernemers geven aan dat werken met behoud van uitkering (gedurende de werkstage) niet altijd motiverend is voor de bijstandsgerechtigde. Er is tijdens die periode namelijk geen financiële prikkel om te gaan werken. Daarbij komt dat inkomsten (bijvoorbeeld een stagevergoeding vanuit de werkgever of de gemeente) verplicht ingehouden moeten worden op de uitkering. Dat is wettelijk bepaald.

Daarom willen we een uitstroompremie gaan verstrekken voor een bijstandsgerechtigde die uitstroomt naar werk. De voorwaarde hierbij is dat iemand niet meer afhankelijk moet zijn van een uitkering en een dienstverband krijgt van minimaal zes maanden. De hoogte van de eenmalige uitstroompremie bedraagt dan € 250,00.

Voor bijstandsgerechtigden met een arbeidsverplichting van tenminste 20 uur, stellen we een eenmalige uitstroompremie in het vooruitzicht van € 125,00.

Deze regels leggen we vast in de re-integratieverordening.

Actie 27: In het kader van netwerkverbreding blijven we banenmarkten organiseren voor werkzoekenden, uitzendbureaus en werkgevers.

Actie 28: Vanuit onze arbeidsmarktregio willen we werkgevers nog beter bedienen bij het vinden van goed personeel. Door een betere samenwerking en afstemming binnen onze arbeidsmarktregio, waarin gemeenten, UWV en Sw-bedrijven samen optrekken, putten we uit een veel grotere groep aan werkzoekenden. Hierbij is het van ondergeschikt belang welke uitkering een werkzoekende ontvangt en waar de werkzoekende vandaan komt.

Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we de verschillende doelgroepen van ons re-integratiebeleid beschreven. Daarbij hebben we concrete handvatten gegeven aan de uitvoering in de vorm van gerichte actiepunten.

5. Re-integratievoorzieningen

We willen als gemeente graag maatwerk leveren per individu. Hierbij is het van belang om precies in kaart te hebben welke ondersteuning van de gemeente nodig is om te kunnen re-integreren of te participeren. De ondersteuning van de gemeente zal daarom ook per individu verschillen, maar moet wel binnen de gestelde kaders gaan plaatsvinden.

In het vorige hoofdstuk hebben we enkele kaders gesteld per doelgroep. De re-integratievoorzieningen die we in kunnen zetten, maken ook deel uit van deze kaders. Dit wordt vervolgens vastgelegd in de re-integratieverordening.

5.1 Werkstage

We streven er naar om zoveel mogelijk mensen naar een werkstage te begeleiden. Wij vinden dit de beste manier van re-integreren. Tijdens een werkstage werkt een klant, gedurende een periode van maximaal drie maanden, met behoud van uitkering bij een reguliere werkgever die niet direct een vacature heeft. Deze periode kan in uitzonderlijke situaties (bijvoorbeeld langdurige ziekte) met een periode van maximaal 3 maanden verlengd worden.

De inzet van de werkstage heeft de voorkeur boven de inzet van een Werk Fit traject (voorheen: WorkFirst), aangezien de afstand naar regulier werk kleiner is en er aan een werkstage geen kosten zijn verbonden aan begeleiding.

Het werk van de accountmanager(s) werk is er onder andere op gericht dit soort plekken te acquireren bij ondernemers.

5.2 Proefplaatsing

Een proefplaatsing is in feite hetzelfde als een werkstage, maar kent één verschil: de werkgever spreekt uit dat bij gebleken geschiktheid en wederzijds goedvinden de bijstandsgerechtigde een dienstverband van minimaal zes maanden krijgt aangeboden. Een proefplaatsing wordt meestal afgesproken met een werkgever bij een vacature, waarvan nog niet helemaal zeker is dat de aangedragen klant de beste match is.

5.3 Werk Fit

We zetten een Werk Fit traject in voor bijstandsgerechtigden die werknemersvaardigheden moeten aanleren, arbeidsritme moeten opdoen en daardoor dus (weer) 'werk fit' dienen te geraken. Onder begeleiding ontwikkelen bijstandsgerechtigden zich, zodat ze worden klaargemaakt voor de arbeidsmarkt of scholing gaan volgen.

Voorheen noemden we dergelijke trajecten WorkFirst, maar vanwege de inhoudelijke verschillen met de 'echte' WorkFirst trajecten en de bijbehorende negatieve associaties, geven we hier nu een andere benaming aan. Een WorkFirst traject is namelijk van oorsprong een werktraject waarvoor iemand direct wordt aangemeld nadat diegene een uitkering aanvraagt. En direct betekent dan dat de uitkeringsgerechtigde een aanvraag voor bijstand doet en de volgende dag meteen op dit werktraject moet verschijnen, zonder een goede screening vooraf. Zo hebben we in het verleden niet gewerkt en dat willen we in de toekomst ook niet gaan doen.

Een Werk Fit traject duurt maximaal drie maanden en kan nog tweemaal verlengd worden met drie maanden als bijvoorbeeld blijkt dat de gestelde doelen van het traject nog niet behaald zijn.

5.4 Sociale activering

We geven Welzijnswerk Midden-Drenthe de opdracht om sociale activeringstrajecten in te zetten voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het gaat dan veelal om mensen zonder arbeidsverplichting, vanwege psychische en/of lichamelijke klachten. Deze trajecten zijn op het individu afgestemd, om op deze manier participatie te bevorderen.

5.5 Scholing

Als klanten geen recht meer hebben op studiefinanciering, maar scholing alsnog noodzakelijk is voor de re-integratie dan kopen we scholing in. Dit kan door gebruikmaking van de WEB-middelen (volwasseneducatie) of uit het Participatiebudget.

Daarnaast kunnen we hiermee bijvoorbeeld een VCA-diploma²⁰, kortdurende en beroepsgerichte opleiding bekostigen als dit noodzakelijk is om aan het werk te komen. Opleiding kunnen ook digitaal zijn via e-learning.

5.6 Sollicitatietraining

Voor iedereen die bemiddelbaar is naar arbeid verzorgen we een intensieve sollicitatietraining. Dit willen we zo vroeg mogelijk inzetten, zodat de klant direct profijt heeft van deze trainingen.

5.7 Beschut werk

Om voor beschut werk in aanmerking te komen, moet een klant door het UWV geïndiceerd worden. Beschut werk zullen we, zoals eerder vermeld, onderbrengen bij Alescon.

5.8 Ondersteuning aan werkgevers

Voor werkgevers gaan we ondersteuning mogelijk maken in de vorm van jobcoaching, het verstrekken van een no-riskpolis, een werkplekaanpassing en een plaatsingssubsidie. Dit alles met als doel om een plaatsing bij een werkgever te laten slagen.

5.9 Maatwerktrajecten

We proberen per klant maatwerk te leveren, binnen de gestelde kaders. Als de consulent werk de inschatting maakt dat één van de hierboven beschreven voorzieningen niet de adequate ondersteuning biedt aan de klant, dan is er ruimte om maatwerk te leveren. De consulent zal daarbij vastleggen op basis van welke overwegingen hij welke keuzes heeft gemaakt. Wij vertrouwen hierbij op de deskundigheid van onze medewerkers.

In paragraaf 7.1 werken we het begrip maatwerk nader uit.

²⁰ Een VCA-diploma toont aan dat een gediplomeerde veilig kan werken in bijvoorbeeld de bouw.

5.10 Flankerend beleid

Het re-integratiebeleid heeft vele raakvlakken met andere beleidsterreinen. We zullen hieronder kort schetsen op welk terreinen dit zichtbaar wordt.

Marginaal zelfstandigen

Het college heeft regels vastgesteld om het gemakkelijker en aantrekkelijker te maken voor klanten om als kleine zelfstandige te werken. Het gaat hier om zelfstandige activiteiten die op kleine schaal plaatsvinden, zoals het zijn van een thuiskapper. Hiermee wordt ondernemerschap gestimuleerd in de hoop dat de opgestarte activiteiten verder worden uitgebouwd.

Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz)

Voor bijstandsgerechtigden die volledig ondernemer willen worden, biedt de Bbz een mogelijkheid. Tijdens het traject om als zelfstandige te werken behoudt de klant de uitkering en krijgt hij de gelegenheid om een ondernemersplan te schrijven. Het doel is om uiteindelijk als zelfstandig ondernemer uit de bijstand te stromen.

Social return on investment (SROI)

We kopen als gemeente veel diensten en producten in. Veelal gebeurt dit door middel van het uitschrijven van een aanbesteding. Bij grote aanbestedingen inschrijvers verplicht om aan te geven wat ze doen om werklozen aan het werk te krijgen. Dit werpt nog lang niet altijd zijn vruchten af en daarom gaan we verkennen of we andere regels op moeten stellen of andere uitvoeringsafspraken moeten maken.

Minimabeleid

Inwoners met een laag inkomen kunnen in aanmerking komen voor de collectieve zorgverzekering, bijzondere bijstand, kwietschelding van gemeentelijke belastingen en een reiskostenvergoeding als er gereisd moet worden voor het re-integratietraject.

Kinderopvang

Indien nodig kan de gemeente een bijdrage leveren aan de financiering van kinderopvang ten behoeve van mensen met een bijstandsuitkering.

Schuldhulpverlening

Klanten kunnen door schulden zodanig in de problemen geraken dat zij niet in staat zijn om op eigen kracht een oplossing te vinden. Het hebben van schulden wordt gezien als een belemmering voor een succesvolle re-integratie. De ondersteuning van de gemeente is er dan op gericht om deze belemmering weg te nemen. Hiervoor hebben wij een budgetconsulent in dienst die klanten kan ondersteunen bij schuldenproblematiek.

Algemeen maatschappelijk werk

Indien geconstateerd wordt dat klanten hulp nodig hebben om psychosociale problematieken op te lossen, dan verwijzen we door naar het algemeen maatschappelijk werk.

Economische zaken/ recreatie en toerisme

Tussen de beleidsterreinen economische zaken, recreatie en toerisme en werk vindt veel uitwisseling plaats met betrekking tot werkgevers en werkgelegenheid. Bedrijfsbezoeken worden afgestemd en informatie wordt gedeeld.

Lokaal onderwijsbeleid/ volwasseneducatie

Daar waar klanten gebruik kunnen maken van scholing via ons lokaal onderwijsbeleid (Een leven lang leren) en volwasseneducatie zal dit worden ingezet. Dit om bijvoorbeeld laaggeletterdheid tegen te gaan, om zo de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

Overige gemeentelijke projecten

Er worden vanuit de gemeente op diverse terreinen verschillende projecten georganiseerd. Denk hierbij bijvoorbeeld aan wijkvernieuwingen, waarin het niet alleen draait om fysieke verbeteringen maar ook om sociale verbeteringen. We haken vanuit de Participatiewet aan, daar waar het gaat om werkloosheid en mogelijkheden voor participatie van bewoners. Dit geldt ook voor Welwozo²¹, waarin bijvoorbeeld in Westerbork een behoefteonderzoek wordt uitgevoerd naar leefbaarheid. Participatie wordt hierin als onderdeel meegenomen.

Conclusie

De ondersteuning van de gemeente aan klanten (bijstandsgerechtigden en werkgevers) zal altijd maatwerk zijn. Dit maatwerk dient plaats te vinden binnen de bepaalde kaders die landelijke wet- en gemeentelijk regelgeving voorschrijven. In paragraaf 7.1 gaan we hier nader in op het begrip maatwerk.

We hebben een aantal re-integratievoorzieningen benoemd, die we nader uitwerken in de re-integratieverordening.

Daarbij hebben we gezien dat re-integratiebeleid niet op zichzelf staat. Het heeft vele raakvlakken met andere beleidsterreinen. Aan de gemeente de taak om dit integraal op te pakken ten behoeve van de klant.

²¹ Welwozo is een samenwerking op het gebied van welzijn, wonen en zorg.

6. Uitvoeringskader

De ambities die we in deze beleidsnota uitspreken, gaan we tot uitvoering brengen. Hier moet formatie voor beschikbaar zijn en de financiële middelen moeten daarvoor toereikend zijn. Daar gaan we in dit hoofdstuk nader op in.

6.1 Formatie

Het aantal te bemiddelen mensen en het aantal werkzaamheden gaat de komende jaren stijgen. Dit heeft verschillende oorzaken:

- De nieuwe doelgroep van mensen met een arbeidsbeperking vergt intensievere begeleiding bij re-integratie;
- In deze nota spreken we de ambitie uit om met jongeren uit het praktijk- en speciaal onderwijs preventief aan de slag te gaan, ook als jongeren geen recht hebben op een uitkering;
- We hebben speciale aandacht voor ‘reguliere’ jongeren tot 27 jaar: Vanuit ESF middelen (Europees Sociaal Fonds) hebben we tijdelijke formatie ingezet om jeugdwerkloosheid verder terug te dringen;
- In deze nota is een zeer belangrijke rol weggelegd voor de werkgevers. We hebben de ambitie om ons netwerk aan bedrijven beter te onderhouden en verder uit te bouwen. Ons uitgangspunt is dat de meest geschikte werkzoekende (ongeacht welke uitkering deze ontvangt) op de werkplek komt;
- Hieraan gekoppeld vraagt dat een betere samenwerking in de arbeidsmarktregio met UWV en andere gemeenten. Hier gaan wij verder in investeren;
- Tenslotte constateren we dat de instroom van vluchtelingen/statushouders de komende jaren fors gaat toenemen.

Om invulling te geven aan de ambities uit deze nota en de geschetste ontwikkelingen is onder andere voldoende formatie nodig. Vooruitlopend hierop heeft het college eind 2015 besloten om tijdelijk, voor de duur van één jaar, 2 FTE aan consultants werk aan te stellen. Daarbij loopt de ESF financiering voor de bestrijding van de jeugdwerkloosheid tot eind 2016 door. Voor 2016 kunnen we dan, naar verwachting, voldoende formatie inzetten om invulling te geven aan dit re-integratiebeleid.

Gedurende het jaar 2016 zullen we alle ontwikkelingen binnen de re-integratie nauwgezet monitoren. Het gaat hier dan om de economische en arbeidsmarktontwikkelingen, de hoogte van de in- en uitstroom van uitkeringsgerechtigden en we kunnen in het verloop van het jaar een nauwkeurigere inschatting geven van de werkzaamheden. Mogelijkerwijs zullen we binnen het bestedingsplan 2017 aandacht vragen voor de hoogte van de formatie.

6.2 Financiële algemeen

Het Rijk verdeelt de budgetten voor re-integratie en het betalen van de uitkeringen op basis van veel verschillende maatstaven. Al een aantal jaren blijkt dat de Rijksmiddelen die we ontvangen voor de uitvoering van de bijstandswet (voorheen WWB, nu Participatiewet) niet voldoende zijn om alle kosten te dekken.

Daarom hanteren we voor deze beleidsperiode het uitgangspunt dat we het Participatiebudget aanvullen met eigen gemeentelijke middelen ter hoogte van het niveau van 2015. Dit is reeds in onze meerjarenraming opgenomen.

6.3 Inkomensdeel

De meerjarenraming van het Inkomensdeel ziet er dan als volgt uit:

Inkomensdeel Participatiewet	Bedrag Begroot
<u>baten</u>	
inkomensdeel rijk	5.874.664
Overige baten	232.163
Totaal baten	6.106.827
<u>lasten</u>	
bijstandsuitkeringen	5.400.000
bijstandsuitkeringen (Bbz)	207.000
algemene bijstand starters	15.000
externe onderzoekskosten	50.000
invorderingskosten	750
uitkering IOAW	325.000
uitkeringen IOAZ	75.000
Totaal lasten	6.072.750
saldo	34.077

In de begroting 2016 is uitgegaan van de inkomsten zoals die bekend waren op het moment van het opstellen van de begroting 2016 en is een inschatting van de uitgaven op basis van voorgaande jaren. Exclusief apparaatskosten (salarissen, gebouwen, etc.) is er dan op begrotingsbasis sprake van een klein voordeel.

Met ingang van 2015 geldt landelijk een nieuw verdeelmodel voor het inkomensdeel. Op dit moment is nog niet bekend wat meerjarig de effecten van dit verdeelmodel zijn. In de begroting zijn de inkomsten daarom meerjarig constant gelaten. Ook de werkelijke uitgaven aan bijstandsuitkeringen is meerjarig niet bekend. Onder andere is dit afhankelijk van de resultaten van het re-integratiebeleid. Ook de uitgaven zijn daarom meerjarig gelijk gehouden.

6.4 Re-integratiebudget

De meerjarenraming van het re-integratiebudget ziet er als volgt uit:

	2016	2017	2018	2019
Participatiewet				
<i>Uitgaven</i>				
uitgaven alescon	€ 4.990.220	€ 4.666.367	€ 4.315.019	€ 4.056.027
uitgaven re-integratiebeleid	€ 904.253	€ 919.560	€ 930.089	€ 935.222
Totaal Participatie	€ 5.894.473	€ 5.585.927	€ 5.245.108	€ 4.991.249
<i>Inkomsten</i>				
inkomsten rijk Wsw	€ 4.695.919	€ 4.317.509	€ 3.966.161	€ 3.707.169
inkomsten rijk re-integratie	€ 685.609	€ 750.550	€ 827.969	€ 855.233
Eigen middelen	€ 512.945	€ 517.868	€ 450.978	€ 428.847
Totaal Participatie	€ 5.894.473	€ 5.585.927	€ 5.245.108	€ 4.991.249
saldo	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0

Bovenstaand overzicht is de situatie van eind 2015. Er zitten echter veel onzekerheden in, omdat met name de hoogte van de inkomsten vanuit het Rijk zich moeilijk laten voorspellen.

6.5 Overige financiering

De provincie, het Rijk en Europa kennen ieder verschillende subsidieregelingen voor re-integratiedoeleinden. Onze plannen zullen we gaan toetsen aan deze mogelijkheden, zodat er mogelijk extra externe financiering komt. De mogelijkheden hiervoor zijn groter geworden nu we in de arbeidsmarktregio samenwerken. We constateren dat dit netwerk wat dat betreft zijn vruchten afwerpt, aangezien we de afgelopen jaren externe financiering hebben gekregen voor bijvoorbeeld bestrijding jeugdwerkloosheid, re-integratie voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en sectorplannen.

Conclusie

Om de ambities uit de nota te kunnen invullen, is er formatie nodig. In dit hoofdstuk hebben we aangegeven dat we verwachten dat we in 2016 voldoende formatie hebben. In 2016 gaan we de ontwikkelingen binnen dit beleidsterrein volgen en komen we met een voorstel voor het invullen van de formatie vanaf 2017.

Daarnaast hebben we in dit hoofdstuk aandacht gegeven aan de financiën. Het financiële kader bestaat uit het rijksbudget aangevuld met eigen gemeentelijke middelen, conform onze meerjarenraming. Daarbij gaan we altijd op zoek naar externe financiering in de provincie, bij het Rijk of in Europa.

7. Maatwerk en transformatie

In de vorige hoofdstukken hebben we de kaders van ons beleid uitgewerkt. Daarbij is een aantal concrete actiepunten benoemd waar uitvoering aan gegeven gaat worden. Naast deze actiepunten, zullen er handvatten geboden moeten worden om het begrip maatwerk in de praktijk uit te laten voeren en om de transformatie te volbrengen.

7.1 Maatwerk

De ondersteuning van de gemeente aan haar inwoners zal veelal zijn op basis van maatwerk. In paragraaf 5.9 is maatwerk al kort besproken. Het bieden van maatwerk is zeer van toepassing op het re-integratiebeleid. Maatwerk typeren we als: ‘een oplossing die past bij de specifieke context van een inwoner’. Er moet ruimte zijn binnen het beleid om maatwerkoplossingen te bieden. Tegelijkertijd geldt dat een gemeente niet altijd aan alle omstandigheden van inwoners tegemoet kan komen. Iedere gemeente is namelijk ook gebonden aan wet- en regelgeving. Willekeur en rechtsongelijkheid liggen bij maatwerk op de loer, terwijl we met elkaar vinden dat we ook niet alles moeten ‘dichtregelen’.

De gemeenteraad heeft daarom in oktober 2015 de beleidsnotitie ‘Maatwerk in Midden-Drenthe’ vastgesteld, waarin uitgangspunten worden benoemd hoe we vorm en inhoud kunnen geven aan het begrip maatwerk binnen de verschillende beleidsterreinen.

Op een goede manier maatwerk bieden binnen de re-integratie doen we enerzijds door te werken binnen de gestelde kaders (uit de vorige hoofdstukken) en anderzijds door transparante en navolgbare besluiten te nemen. In deze paragraaf geven we concrete handvatten voor de uitvoering om te waarborgen dat er op een transparante en navolgbare manier besluiten worden genomen.

Transparant en navolgbaar

Hieronder worden de verschillende actiepunten benoemd als waarborging van het op een transparante en navolgbare wijze uitvoering geven aan maatwerk. Dit raakt onze beide doelgroepen (bijstandsgerechtigden en werkgevers):

Actie 29: De afdeling werkt volgens vaste werkprocessen, zodat besluitvorming op transparante en navolgbare wijze plaatsvindt. Hierin worden de te nemen stappen beschreven die minimaal moeten zijn uitgevoerd alvorens besluitvorming plaatsvindt. Deze werkprocessen zijn actueel en worden aangepast zodra wetgeving verandert.

Actie 30: Er vindt structureel overleg plaats tussen senior, kwaliteitsmedewerker en beleidsmedewerker(s).

Actie 31: De afdeling legt alle besluiten, afspraken, voortgangsrapportages en verder alle van belang zijnde correspondentie over klanten vast in Competensys (matchingsstelsel) en in Midnet (klantvolgstelsel). Hierdoor is er voor de afdeling en de klanten een goed overzicht van de besluiten (transparant), kunnen we deze motiveren en herleiden (navolgbaar). Er kan naar klanten, leidinggevend, college en raad op een deugdelijke manier verantwoording afgelegd worden.

Actie 32: Maatwerk vraagt creativiteit in de gevallen dat regels ergens niet in voorzien. In de gevallen waar maatwerk wordt overwogen, legt de consultant de situatie voor aan collega's (collegiale toetsing). De inzet van dit zogenaamde 4-ogen principe is erop gericht om kwaliteit van besluiten te verhogen.

Actie 33: Er vindt periodiek werkoverleg plaats. Minimaal eenmaal per half jaar (en vaker indien nodig) vindt casuïstiek bespreking plaats over het geleverde maatwerk. Onder leiding van de senior worden verschillende casussen uitgewerkt en vindt toetsing plaats of het re-integratiebeleid van de gemeenteraad voldoet. Zo mogelijk schuift een kwaliteitsmedewerker of beleidsmedewerker aan.

Actie 34: De rode draad uit deze casuïstiek bespreking wordt meegenomen in een jaarrapportage aan het college en/of de gemeenteraad. Waar nodig worden voorstellen gedaan om het re-integratiebeleid aan te passen.

7.2 Transformatie

Met de inwerkingtreding van de Participatiewet en de andere taken binnen het Sociale Domein op 1 januari 2015, werd een periode van 'transitie' afgesloten. Hierop volgt een periode van 'transformatie': op een andere manier invulling gaan geven aan de nieuwe taken.

Voor de Participatiewet gaat het om weinig nieuwe taken, omdat de enige verandering is dat we verantwoordelijk worden voor de re-integratie van een in omvang beperkte nieuwe doelgroep. Dit zijn de mensen met een arbeidsbeperking die veelal afkomstig zijn van het praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs.

We willen transformeren naar een toekomstig bestendige manier van het uitvoeren van onze re-integratietaken. De volgende zaken zijn dan van belang:

- We nemen de opgebouwde UWV-schoolnetwerken op het praktijkonderwijs en de voortgezet onderwijs scholen over. Hierdoor hebben we jongeren op deze scholen vroegtijdig in beeld (zie actie 1);
- We willen meer toe naar groepsgerichte activiteiten, dan individuele activiteiten. We maken hierbij gebruik van het netwerk van de gemeente en het netwerk van bijstandsgerechtigden (zie actie 8);
- We staan open voor innovatieve ideeën (zoals de pilot in Wijster en de samenwerking tussen Alescon en zorginstellingen) en stimuleren dit ook. We dagen medewerkers, klanten, de Adviesraad Minimabeleid, ondernemers en andere partners uit om met ons hierover het gesprek aan te gaan.
- We volgen nauwlettend de landelijke ontwikkelingen rond de discussie over het basisinkomen. De inzet van het basisinkomen kan mogelijkheden bieden om op een andere manier het succesvol re-integreren van bijstandsgerechtigden te bevorderen.

Conclusie

Als we binnen de re-integratie maatwerk willen leveren, dan doen we dat binnen de gesteld kaders. In dit hoofdstuk hebben we uitgewerkt hoe we waarborgen dat dit op een transparante en navolgbare manier gebeurt. Daarnaast geven we invulling aan de (beperkte) benodigde transformatie binnen de Participatiewet.

8. Verantwoording

In paragraaf 7.1 is uitgewerkt hoe er vanuit de afdeling voor wordt gezorgd dat besluiten op een transparante en navolgbare manier worden genomen. Deze besluiten kunnen we dan uitleggen aan bijstandsgerechtigden en werkgevers. Er hoeft geen ‘echte’ verantwoording afgelegd te worden, maar we hechten er veel waarde aan dat de genomen besluiten uitlegbaar zijn.

Het college zal naar de gemeenteraad wel verantwoording moeten afleggen over de uitvoering van het re-integratiebeleid. In dit hoofdstuk gaan we daar nader op in.

8.1 Van college naar gemeenteraad

Het college legt verantwoording af aan de gemeenteraad over de uitvoering van het re-integratiebeleid. Deze verantwoording wordt ook gedeeld met de Adviesraad Minimabeleid, als overlegorgaan namens de bijstandsgerechtigden.

Actie 35: In de reguliere Planning&Control cyclus wordt verantwoording afgelegd over de resultaten en uitvoering van het re-integratiebeleid. We zullen rapporteren op basis van de negen doelen die gesteld zijn in paragraaf 3.2.

Actie 36: In een jaarrapportage zal het college verslag doen van de rode draad van de casuïstiek bespreking over maatwerk en komt het college desgewenst met voorstellen om beleid aan te passen.

Actie 37: In deze beleidsperiode zal minimaal 2 maal een presentatie verzorgd worden aan de commissie Zorg en Welzijn door de afdeling (namens het college) en worden raadsleden geïnformeerd over de uitvoering van het re-integratiebeleid.

Actie 38: Het college informeert de gemeenteraad, eventueel via de commissie Zorg en Welzijn, actief mondeling dan wel schriftelijk over ontwikkelingen aangaande de uitvoering.

Actie 39: Het college zal in een uitvoeringsnota vaststellen hoe de hiervoor genoemde 36 actiepunten worden uitgevoerd en worden geborgd. Deze uitvoeringsnota zal ter informatie beschikbaar worden gesteld aan de gemeenteraad.

Conclusie

In dit hoofdstuk hebben we uitgewerkt hoe het college verantwoording aflegt aan de gemeenteraad. Deze verantwoording wordt ook gedeeld met de Adviesraad Minimabeleid.

Bijlagen

1. Verslag bijeenkomst ondernemers 8 december 2015
2. Analyse re-integratiebeleid tot 2015
3. Advies Adviesraad Minimabeleid

Bijlage 1: Verslag bijeenkomst ondernemers 8 december 2015

Bijeenkomst ondernemers

Datum	8 december 2015
Tijd	20.00 uur tot 22.00 uur
Locatie	Gemeentehuis Beilen
Aanwezig	25 lokale ondernemers en vertegenwoordigers van de gemeente Midden-Drenthe
Afwezig	N.v.t.

1. Opening

Wethouder Gerard Lohuis heet iedereen van harte welkom. Hij licht toe dat de avond in het teken staat van de ondernemers. De gemeente hoort graag van de ondernemers hoe de gemeente hen kan ondersteunen.

2. Stellingen

Op basis van een viertal stellingen wordt er gediscussieerd. Hieronder de stellingen en een korte weergave van de uitkomsten:

Ik wil iemand met een uitkering de kans bieden om bij mij in dienst te gaan.

Alle ondernemers geven aan dat ze mensen met een uitkering een kans willen bieden. Men vindt dat ook deze mensen een kans moeten hebben. We moeten er wel met elkaar voor zorgen dat er sprake is van een goede match.

Een plekje bieden voor iemand met een beperking kost mij te veel tijd.

De reacties van de aanwezigen is eensluidend: zorg ook hier voor een goede match door duidelijk in kaart te hebben wie de klant is en wie is de werkgever. Past dat bij elkaar?

Het kost wel wat extra tijd, maar ook niet heel veel meer. Binnen het bedrijf is het van belang dat er werknemers zijn te vinden die affiniteit hebben met deze doelgroep en het leuk vinden om ze te begeleiden.

Ondernemers zijn verantwoordelijk voor het verminderen van de werkloosheid.

Nee. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Ik weet wat de gemeente voor mij kan betekenen in het re-integreren van mensen met een bijstandsuitkering.

Voor de meeste aanwezigen is het in meer of mindere mate bekend. Eén ondernemer

geeft aan hier volledig onbekend mee te zijn.

3. Uiteen in groepen

Vervolgens zijn de aanwezigen opgedeeld in drie groepen. Onder leiding van een ambtelijke gespreksleider zijn er drie vragen besproken. Per vraag zullen de belangrijkste gezamenlijke uitkomsten weergegeven worden.

Hoe zie jij de ontwikkeling van de arbeidsmarkt in jouw sector de komende vijf tot tien jaar?

Ondernemers zijn positief, economie groeit (crisis is voorbij) en consumentenvertrouwen neemt toe;
Vergrijzing biedt kansen;
Hoge instroom van vluchtelingen biedt kansen voor de bouw;
Er is behoefte aan vakmensen en praktische mensen;
Er gaat krimp ontstaan in de recreatiesector;
Verandering van werkzaamheden door automatisering vraagt van werknemers betere opleiding;
Voor bijstandsgerechtigden ziet men kansen in de sectoren groen, catering/horeca, schoonmaak en beveiliging;
Flexibilisering (veel ZZP en/of uitzendconstructies).

Hoe speel jij als werkgever in op die ontwikkelingen?

In overleg met gemeenten, onderwijs en werkbedrijven om te zien hoe we elkaar kunnen ondersteunen;
Proberen de juiste mensen binnen het bedrijf te halen;
Werknemers blijvend ontwikkelen;
Personeelsbestand met een grote flexibele schil, zodat men tijdig kan inspringen op veranderende omstandigheden;
Veelal eerst proefperiodes met kandidaten aangaan;
Mogelijkheden voor het opdoen van werkervaring en inzet van stagiaires om het vak te leren;
Verjonging van personeelsbestand;
Flexibiliteit van het zittende werknemersbestand wordt erg gestimuleerd.

Wat heb je nodig om samen met de gemeente ervoor te zorgen dat mensen met een uitkering weer aan het werk komen?

Gemeente moet meer de boer op, want voor sommige ondernemers is de gemeente onzichtbaar;
Gemeente moet informatie verstrekken over de mogelijkheden die ze bieden en de doelgroep;
Eén aanspreekpunt is wenselijk;
Diploma en opleiding is belangrijk, maar motivatie van de klant is het allerbelangrijkste;
Financiële prikkel vanuit de gemeente aan ondernemers die een klant aannemen is een pré;
Ondernemers zouden zelf wel graag door het klantenbestand van de gemeente willen om te kijken of er geschikte kandidaten zijn;
De juiste match vinden;
Klanten moeten goede werknemersvaardigheden hebben;
Zet een vehikel op waarbij het gemakkelijker wordt om onderling personeel uit

te wisselen;

Meer samenwerking met gemeente in trajecten (werkstages en proefplaatsingen);

Het moet mogelijk zijn dat klanten iets overhouden voor het feit dat ze ergens een periode werken met behoud van uitkering;

4. Gezamenlijke terugkoppeling

Er vindt uit de drie groepen een terugkoppeling plaats.

5. Vervolgtraject

Wethouder Gerard Lohuis bedankt de aanwezigen voor de input. Hiermee gaan we aan de slag. Voor het vervolgtraject geeft hij aan dat het concept beleid in januari of februari 2016 door het college wordt vastgesteld. Alle aanwezigen ontvangen dit per mail en kunnen hierop reageren.

Het is de bedoeling dat de gemeenteraad vervolgens het beleid in april of mei vaststelt.

6. Sluiting

Bijlage 2: Terugblik re-integratiebeleid tot 2015

In 2007 is het huidige re-integratiebeleid vastgesteld voor de jaren 2007 tot 2011 in de nota 'Aan de Slag'. Vanaf 2011 was er onzekerheid over veranderende landelijke wetgeving. De Wet Werken naar Vermogen werd aangekondigd, maar teruggetrokken. Daarna zou de Participatiewet in werking treden, maar de inwerkingtreding werd uitgesteld. Omdat er destijds onzekerheid was, is er besloten om het beleid uit de nota 'Aan de Slag' te continueren. Ook in de kadernota Participatiewet (vastgesteld in december 2014) is besloten om voort te borduren op het beleid uit 2007, wetende dat we het beleid in 2015 wilden herijken naar aanleiding van uitkomsten van het onderzoek naar de uitvoering van het bijstands- en re-integratiebeleid.

Uitgangspunten 'Aan de Slag'

De belangrijkste uitgangspunten uit het vorige re-integratiebeleid kunnen we als volgt kort samenvatten:

- We willen iedereen laten participeren. Is betaald werk niet haalbaar dan richten we ons op maatschappelijke participatie
- Er is sprake van individueel maatwerk naar aanleiding van competenties en interesses van de bijstandsgerechtigde
- Accent op trajecten gericht op het doen van werk (zo mogelijk inzet Work First en werkervaringsplekken)
- Relaties met bedrijven intensiveren
- Bijzondere aandacht voor jongeren tot 23 jaar en (voortijdige) schooluitvallers

Voor het uitwerken van bovenstaande uitgangspunten is het essentieel gebleken om alle bijstandsgerechtigden goed in beeld te hebben. Dit gebeurt door een uitgebreide intake via het computersysteem Competensys. De consultant werkt doorloopt samen met de bijstandsgerechtigde een uitgebreide vaste vragenlijst, waardoor er een goed beeld ontstaat van de scholing en de werkervaring, maar bovenal over de interesses, competenties en persoonlijke omstandigheden (eventuele schuldenproblematiek, lichamelijke en/of psychische beperkingen, etc.) van de bijstandsgerechtigde. Op basis hiervan wordt een individueel trajectplan opgesteld, zodat we iedereen een op maat gemaakt traject kunnen aanbieden gericht op uitstroom naar betaald werk of maatschappelijke participatie. Ook de inzet van een accountmanager werpt z'n vruchten af: het contact met het lokale bedrijfsleven is geïntensiveerd en daardoor worden we in de gelegenheid gesteld om vacatures, werkervaringsplekken en werkplekken in te vullen.

Instroom

De afgelopen jaren hebben we in Nederland veel last gehad van de economische crisis. Het begint er nu op te lijken dat de economie weer aan gaat trekken en dat zou een positieve uitwerking moeten hebben op het aantal werkloosheids- en bijstandsuitkeringen. Als we het aantal klanten en uitkeringen in 2007 vergelijken met 2016 dan constateren we dat de crisis ook in Midden-Drenthe grote gevolgen heeft gehad. De aantallen zijn namelijk bijna verdubbeld.

Aantal klanten 2007	339
Aantal klanten 2016	589

Aantal uitkeringen 2007	289
Aantal uitkeringen 2016	522

Hieruit blijkt wel weer dat hoe goed het re-integratiebeleid ook is ingericht, de invloed van een gemeente beperkt is daar waar het gaat om het re-integreren van klanten. Als de vraag van werkgevers uitblijft en zelfs vermindert, dan heeft dit direct invloed op het aantal klanten van de gemeente. Dit blijkt ook wel uit de top 5 redenen voor instroom in de Participatiewet:

1. Einde WW
2. Afkomstig van AZC
3. Verbroken relatie/ echtscheiding
4. Einde contract
5. Ontslag

In 2014 zijn we gestart met een wekelijkse groepsvoorlichting voor iedereen die zich meldt voor een bijstandsuitkering. Tijdens de groepsvoorlichting vertelt de consulent inkomen hoe het recht op bijstand getoetst wordt, wordt informatie gegeven over bijzondere bijstand en over bijvoorbeeld de sociaal raadvrouw en de budgetconsulent. De consulent werk vertelt daarna over de verschillende trajecten die er zijn om mensen (weer) onafhankelijk te laten worden van bijstand of om mensen maatschappelijk actief te maken.

Na de groepsvoorlichting heeft de klant een intakegesprek met de consulent inkomen over het recht op bijstand. We beogen streng aan de poort te zijn, zodat het re-integratiebudget beschikbaar komt voor mensen die het echt nodig hebben. Uiteindelijk blijkt dat ongeveer 70% van de aanvragers een bijstandsuitkering ontvangt. Vaak blijkt er namelijk nog recht te zijn op een voorliggende voorziening (WW, ziektewet etc.), heeft iemand te veel vermogen of blijkt uit een huisbezoek dat de thuissituatie anders is dan vooraf gemeld is (fraude). Als de klant recht heeft op een uitkering volgt een intakegesprek met de consulent werk. Dit gaat op basis van het systeem Competensys, waar al eerder aan is gerefereerd.

Aantallen

Als we een analyse maken van onze klanten dan levert dat het volgende op:

In- en uitstroom aantal uitkeringen over 2015

Instroom 2015: 253

Uitstroom 2015: 220

Sexe per 1 januari 2016

45,7% man

54,3% vrouw

Tijdelijke ontheffing arbeidsverplichting per 1 januari 2016

33% van onze klanten heeft een tijdelijke gehele ontheffing van de arbeidsverplichting. 9% heeft een tijdelijke gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsverplichting. Dit heeft te maken met lichamelijke of psychische problematiek (objectief vastgesteld door het UWV) of het hebben van jonge kinderen. Hier valt daarom ook niet op te sturen. Deze ontheffing wordt periodiek (maximaal een jaar) beoordeeld.

Startkwalificatie per 1 januari 2016

Alhoewel we de laatste jaren constateren dat het aantal klanten met een startkwalificatie (MBO niveau 2 of havo) toeneemt, heeft toch nog 55% geen startkwalificatie.

Re-integratieladder per 1 januari 2016

Wij delen als gemeente de klanten, op basis van de intake, in op de treden van de re-integratieladder. Hoe hoger men op de trede staat des te korter de afstand tot de arbeidsmarkt is. Hieronder ziet u een overzicht per trede. Bij elke trede staat het percentage van onze doelgroep en welke activiteiten wij per trede inzetten.

Trede 1 Zorg

25,9%

Geen traject, sturen op zorgverlening en we monitoren dat.

Trede 2 Maatschappelijke participatie

21,7%

Traject gericht op sociale activering en/of vrijwilligerswerk. Veelal uitgevoerd door Welzijnswerk Midden-Drenthe.

Trede 3 Opleiding

6,7%

Traject gericht op inburgering, reguliere scholing (met studiefinanciering of combinatie van werken en leren) en inzet van gerichte cursussen.

Trede 4 Werkgericht traject

19,1%

Traject gericht op het opdoen van arbeidsritme, werknemersvaardigheden en ervaring. Dit doen we door het inzetten van Work First trajecten, werkstages bij reguliere werkgevers, proefplaatsingen en sollicitatietrainingen.

Trede 5 Werk

25,5%

Traject gericht op directe uitstroom, al dan niet met behulp van de inzet van een plaatsingssubsidie, loonkostensubsidie, no risk polis en/of jobcoaching. Denk hierbij aan activiteiten als matching op vacatures of proefplaatsingen, jobhunting, sollicitatietrainingen.

Re-integratietrajecten

Voor klanten die kansrijk zijn op de arbeidsmarkt, maar die nog niet direct bemiddelbaar zijn, zetten we allerhande activiteiten in. Sommige activiteiten doen we zelf (sollicitatietrainingen, matching van vraag en aanbod, hulp bij het opstellen van een CV) en sommige activiteiten kopen we in bij re-integratiebedrijven. Deze zogenaamde WorkFirst trajecten hebben als doel om mensen weer arbeidsritme op te laten doen, werknemersvaardigheden aan te leren en vanuit hier vindt begeleiding plaats naar betaald werk, scholing of een werkstage bij een regulier bedrijf. WorkFirst is nooit een doel op zich, maar wordt als middel gebruikt om klanten verder te ontwikkelen om uiteindelijk alsnog de stap naar zelfstandigheid te maken.

Per persoon die in aanmerking komt voor een bepaald traject, wordt in overleg bekeken welk traject het beste is. Hierbij wordt rekening gehouden met de woonsituatie en persoonlijke interesses en vaardigheden.

Gemiddeld genomen halen we met de WorkFirst trajecten de volgende resultaten, waarbij verschillen tussen de aanbieders niet groot is:

- Ruim 30% krijgt een contract bij een regulier bedrijf
- 10% gaat een werkstage volgen bij een regulier bedrijf
- Rond de 10% pakt (weer) een studie met studiefinanciering op
- Ongeveer 20% beëindigt tijdens het traject de uitkering zonder dat er betaald werk is gevonden. Dit kan te maken hebben met verhuizing, detentie, samenwoning, fraude etc.
- De rest (30%) volgt nog een traject, is besloten om iemand rust te geven, stroomt uit naar vrijwilligerswerk etc.

WorkFirst trajecten mogen volgens de geldende re-integratieverordening niet langer duren dan maximaal 9 maanden.

Bijlage 3: Advies Adviesraad Minimabeleid



Correspondentieadres:
Welzijnswerk Midden-Drenthe
Nassaukade 4
9411KG Beilen
E-mail : info@welzijnswerkmd.nl
Tel. : 088-16 51 200

Aan het college van burgemeester en wethouders van de
gemeente Midden-Drenthe
Postbus 24
9410 AA Beilen

Beilen, 18 februari 2016

Onderwerp : Re-integratienota 2016-2020
Uw kenmerk : Zaaknummer 558592
Briefnummer : HK/ER 16-02-08

Geacht college,

In uw brief van 21 januari 2016 vraagt u ons advies uit brengen over de concept re-integratienota 2016-2020. Aan uw verzoek voldoen wij graag.

1. Advies

Ons advies richtte zich op de ontvangen concept re-integratienota 2016-2020 gemeente Midden-Drenthe van 19 januari 2016.

Wij merken op dat de kengetallen en de financiële aspecten opgenomen in genoemde nota niet zijn getoetst en dus ook geen onderdeel is van ons advies.

2. Wat vindt de Adviesraad Minimabeleid belangrijk

Re-integratie van bijstandsgerechtigden is een actueel onderwerp waaraan ook landelijk veel aandacht wordt besteed. Het gaat daarbij in het bijzonder om de effectiviteit van de verrichte inspanningen.

Dus doelstellingen van het beleid, de uitvoering van het beleid en de informatievoorziening van de behaalde resultaten.

Het aantal bijstandsgerechtigden is vooral afhankelijk van de situatie op de arbeidsmarkt. Maar met actief beleid kunnen gemeenten invloed uitoefenen op het aantal mensen in de bijstand zo blijkt uit een recent onderzoek van Divosa en Atlas voor gemeenten (bron Divosa).

Wanneer de gemeente te weinig energie steekt in het beheersen van de bijstand kan de gemeente vroeg of laat te maken krijgen met een stijgend aantal cliënten met als gevolg

financiële problemen omdat het budget wat ze krijgen voor de uitkeringen niet toereikend is. Ook is van groot belang een goed lopende interne organisatie bij de gemeente die kunnen het effect bij de re-integratie bevorderen.

De strategieën om te komen tot beheersing en terugdringen van de bijstand is de conceptversie Re-integratienota gemeente Midden-Drenthe nader uitgewerkt.

Tot slot

De adviesraad adviseert positief over de conceptversie Re-integratienota gemeente Midden-Drenthe en accepteert deze op hoofdlijnen.

Wij vertrouwen erop door middel van deze brief u voldoende te hebben geïnformeerd.

Bestuur Adviesraad Minimabeleid Midden-Drenthe

H. Koobs
Voorzitter