

Concept uitvoeringsnota re- integratiebeleid

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Re-integratiebeleid 2016 – 2020	2
Leeswijzer	3
1. Uitvoering doelgroepenbeleid	4
1.1 Bijstandsgerechtigden	4
1.2 Werkgevers	8
2. Uitvoering transparant en navolgbaar	11
3. Uitvoering verantwoording	12

Inleiding

Op 28 april 2016 heeft de gemeenteraad het re-integratiebeleid 2016 – 2020 vastgesteld. Het re-integratiebeleid draagt de titel 'Re-integratiebeleid is (net)werken'. Hierin heeft de gemeenteraad de visie op en de verschillende doelen van het re-integratiebeleid vastgesteld. In het re-integratiebeleid worden een fors aantal acties beschreven die nader uitgewerkt dienen te worden. Dat gebeurt in deze uitvoeringsnota.

Re-integratiebeleid 2016 – 2020

Het door de gemeenteraad vastgestelde re-integratiebeleid kan als volgt worden samengevat.

In het re-integratiebeleid wordt de gemeentelijke visie op re-integratie beschreven. In de Midden-Drentse visie gaat het om volwaardig deelname aan de maatschappij door betaald werk te verkrijgen of, wanneer dit niet haalbaar is, maatschappelijke participatie in de vorm van vrijwilligerswerk. Daarbij staan uitkeringsgerechtigden én werkgevers centraal. Van uitkeringsgerechtigden verwachten wij dat zij alles in staat stellen om weer actief te worden. Met werkgevers willen we relaties opbouwen en uitbouwen en daarbij concrete afspraken maken in het kader van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

Om invulling te geven aan de Midden-Drentse visie zijn er acht doelen beschreven:

1. We willen bijstandsgerechtigden (weer) zelfstandig maken
2. We willen de mogelijkheden voor regulier werk bevorderen
3. We willen het verdienvermogen van mensen benutten
4. We willen scholing van met name de doelgroep 18 tot 27 bevorderen
5. We willen actieve deelname aan de maatschappij bevorderen
6. We willen de contacten met (lokale) werkgevers onderhouden en uitbreiden
7. We willen nauw samenwerken met andere gemeenten in de arbeidsmarktregio
8. We willen werken op basis van vaste afspraken met onze klanten

Tot zover de samenvatting van het beleid.

We zijn ervan overtuigd dat de gemeenteraad een goed re-integratiebeleid heeft vastgesteld en dat we medewerkers hebben die dit beleid kunnen uitvoeren. Dat is echter lastig te staven als we niet goed kunnen monitoren of we het daadwerkelijk goed doen. Een mogelijke indicator om het beleid te kunnen staven is de ontwikkeling van het aantal bijstandsgerechtigden in de gemeente. Maar wanneer doet een gemeente het goed en wanneer niet? Dat is van vele factoren afhankelijk, waarvan de belangrijkste een factor is waar de gemeente geen invloed op heeft: de economische situatie. Toch willen we graag achteraf kunnen bepalen of datgene dat gedaan is, ook daadwerkelijk heeft geleid tot goede resultaten.

We hebben daarvoor de volgende acties ondernomen. Allereerst hebben we geprobeerd alle doelstellingen uit de nota zo duidelijk mogelijk uit te leggen en aan te geven wat nu het beoogde resultaat zou moeten zijn. Het gaat dan vooral om een kwalitatieve invulling van onze beoogde resultaten. Die uitwerking treft u ook aan in deze notitie.

Als tweede hebben we aangegeven welke kwantitatieve gegevens wij beschikbaar willen hebben voor onze gemeente. Als eerste betreft het de gegevens uit de monitor Sociaal

Domein. Deze gegevens zijn in overleg met de Werkgroep Financieel Overleg vastgesteld. Deze gegevens bieden u onder meer inzicht in het aantal klanten, de instroom en de uitstroom. De tweede gegevens set die wij aan u beschikbaar willen stellen betreft het jaarlijkse overzicht van “Waar staat je gemeente”. Deze gegevens bieden op een aantal terreinen een vergelijking aan tussen Midden-Drenthe en vergelijkbare gemeenten qua inwoneraantal. Een van deze terreinen is werk en inkomen. Dat geeft u een beeld van hoe de gemeente Midden-Drenthe ten opzichte van andere gemeenten presteert.

Als laatste hebben wij nagedacht over een business model over het verdien effect van re-integratie. De gedachte hierbij is dat wij willen proberen een zodanig model te ontwikkelen dat u zicht krijgt op het resultaat van een investering in re-integratie. Een soortement dashboard waarbij u als raad aan het stuur zit. Het eerste beeld dat wij hierbij hebben is dat dit mogelijk is. Dat verdient echter wel uitwerking. Daarmee gaan wij aan de slag.

Met deze drie uitwerkingen gaan wij ervan uit dat wij u meer inzicht kunnen bieden in ons re-integratiebeleid.

Leeswijzer

Alle acties uit het re-integratiebeleid worden zo SMART¹ mogelijk beschreven in deze uitvoeringsnota. Dit doen we door eerst de actie te beschrijven en dit concreter te maken, zodat voor een ieder duidelijk is hoe er in Midden-Drenthe uitvoering gegeven gaat worden aan het re-integratiebeleid.

In hoofdstuk 1 staan alle acties uit ons doelgroepenbeleid centraal. Per doelgroep wordt uiteengezet wat de verschillende werkzaamheden zijn waar wij op inzetten.

Het volgende hoofdstuk van deze uitvoeringsnota beschrijft op een concretere manier hoe er uitvoering wordt gegeven aan het transparant en navolgbaar werken.

Tot slot laten we in het laatste hoofdstuk zien welke indicatoren we gebruiken om onze werkzaamheden en resultaten te verantwoorden. Deze informatie nemen we op in de gemeentelijke jaarrekening.

¹ SMART: Specifiek Meetbaar Ambitieuus Resultaatsgericht Tijdgebonden

1. Uitvoering doelgroepenbeleid

In ons doelgroepenbeleid besteden we niet alleen aandacht aan de uitkeringsgerechtigde. De werkgever is voor ons een net zo belangrijke doelgroep. Er worden daarom ook voor werkgevers een fors aantal acties uitgezet. De acties die benoemd zijn in het re-integratiebeleid met betrekking tot de verschillende doelgroepen worden in dit hoofdstuk zo SMART mogelijk beschreven.

1.1 Bijstandsgerechtigden

Alle bijstandsgerechtigden zijn onderverdeeld in verschillende doelgroepen. Per doelgroep worden de acties nader beschreven.

1.1.1 Schoolverlaters van praktijkscholen en voortgezet speciaal onderwijs

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.

- Elke school heeft een eigen gemeentelijke contactpersoon waar afstemming mee plaatsvindt. Dit is een consulent werk;
- Naar behoefte wordt er door de gemeente een voorlichting voor de doelgroep en/of ouders/verzorgers gegeven over de mogelijkheden na het verlaten van de school en de gemeentelijke ondersteuning daarin;
- We richten ons op de leerlingen die in hun laatste twee jaar van hun schoolcarrière zitten. Tijdens de laatste twee jaar stemmen we met de betrokkenen het te volgen traject af. Dit kan zijn naar werk (op een afspraakbaan), naar vervolgonderwijs (naar bijvoorbeeld het MBO) of naar Zorg. Voor Zorg geldt dat de consulent werk het dossier warm overdraagt aan het CJG of een WMO-consulent;
- De gemeentelijke contactpersoon heeft veelvuldig contact met het UWV over individuele leerlingen. Veel leerlingen hebben namelijk beperkingen, waardoor zij niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen. Het contact met het UWV is erop gericht om helder te krijgen wat de precieze belemmeringen en een eventuele indicatie afspraakbaan aan te vragen. Met deze indicatie kan de leerling geplaatst worden op een afspraakbaan met een loonkostensubsidie vanuit de gemeente.

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.

- Wanneer een jongere behoort tot de doelgroep van de afspraakbaan (hij/zij heeft dan een indicatie afspraakbaan van het UWV) zetten we deze loonkostensubsidie in. Dit is een goed middel om iemand met een beperking onder te brengen bij een werkgever.

Actie 3: Omdat het hier om kwetsbare jongeren gaat, vindt adequate afstemming plaats met het CJG, leerplichtambtenaren en het RMC² om het eventuele zorg- en werktraject goed op elkaar aan te laten sluiten.

- De adequate afstemming vindt plaats door vooraf en tijdens de trajecten contact te onderhouden met het CJG, leerplichtambtenaren en het RMC. Hier zit echter wel een grens aan, vanwege het feit dat de privacy regels gerespecteerd dienen te worden. Dit heeft met name betrekking op datgene wat het CJG al dan niet kan delen over individuele jongeren;
- Het RMC komt in ieder geval maandelijks op het gemeentehuis om op casusniveau af te stemmen met leerplichtambtenaren en consultants werk. Uiteraard is er op ad hoc basis vaker contact indien nodig.

1.1.2 Jongeren tot 27 jaar

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.

- We accepteren niet dat jongeren zonder opleiding en zonder werk thuis zitten. Daarom zetten we als gemeente extra in op deze doelgroep, door twee consultants vrij te maken om met deze doelgroep te werken;
- In het intakegesprek tussen de jongere en de consultant werk zal eerst worden gekeken of iemand weer terug kan naar school. Wij zijn ervan overtuigd dat een zo hoog mogelijke opleiding vaker leidt tot duurzame uitstroom. Een jongere moet hier echter wel de kwaliteiten voor hebben en daarbij is het een voorwaarde dat iemand recht heeft op studiefinanciering;
- Voor jongeren die niet precies weten waar de eigen interesses liggen, zetten we zogenaamde Kanstrajecten in. Tijdens deze trajecten leren jongeren zich te verdiepen in wat ze kunnen en waar de eigen toekomstmogelijkheden liggen. Onder begeleiding van de school is er aandacht voor een mogelijke vervolgopleiding en arbeidsperspectief;
- Is scholing niet (meer) mogelijk, dan zullen de mogelijkheden voor re-integratie naar werk worden verkend.

² RMC: Regionaal Meld- en Coördinatiepunt voor voortijdige schoolverlaters.

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.

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.

- Bovenstaande acties zijn er op gericht om jongeren niet thuis te laten zitten. We gaan op innovatieve manieren deze jongeren onder de aandacht brengen bij werkgevers en zorgen dat ze goed beslagen ten ijs komen. De inzet varieert dan van het aanbieden van gerichte trainingen tot het aanleren van werknemersvaardigheden in bijvoorbeeld werkstages en proefplaatsingen;
- Met de gemeenten Hogeveen en De Wolden werken we samen in het Regionaal Mobiliteitscentrum. Hier maken we gezamenlijke afspraken over re-integratie van bepaalde doelgroepen, waaronder de jongeren. Eén van de ideeën die uitgewerkt wordt, gaat over het kruiwagenproject. In dit project wordt een ondernemer gekoppeld aan een of meerdere werkzoekenden en zet hij/zij het eigen netwerk in om iemand onder te brengen bij een bedrijf.

1.1.3 Mensen met een vastgestelde arbeidsbeperking

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.

- We hanteren inmiddels dezelfde regels in onze arbeidsmarktregio. Deze regels zijn vastgelegd in de re-integratieverordening en diverse beleidsregels.

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.

- In Alescon verband is geregeld dat Alescon de primaire partij is voor de uitvoering van het beschut werk. Met Alescon zijn inmiddels contractuele afspraken gemaakt.

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.

- Hier spelen momenteel landelijke ontwikkelingen: het ministerie onderkent dat er mensen afgewezen worden voor een indicatie afspraakbaan naar aanleiding van een keuring van het UWV, terwijl mensen in de praktijk wel degelijk beperkingen ervaren.

Hier zit een tegenstrijdigheid tussen theorie (keuring UWV) en praktijk. Vanuit het ministerie wordt verkend of het mogelijk is om ook via de zogenaamde praktijkroute aan indicatie afspraakbaan te krijgen. Deze ontwikkeling is veelbelovend en daarom gaan we nu niet zelf een subsidieregeling opzetten.

1.1.4 50-plussers

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.

- Binnen het re-integratiebeleid blijft er speciale aandacht bestaan voor de doelgroep 50-plus. Deze doelgroep brengen we actief onder de aandacht van werkgevers en zijn interessant vanwege het arbeidsverleden en de subsidiemogelijkheden die deze doelgroep met zich meeneemt.

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.

- De beleidsregel plaatsingssubsidie is reeds vastgesteld: 50-plussers maken hier onderdeel van uit.

1.1.5 Allochtonen met een taalachterstand

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).

- Hiervoor hebben we inmiddels beleidsregels vastgesteld.

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.

- Er loopt inmiddels een pilot waarin Midden-Drenthe samenwerkt met Hoogeveen, De Wolden, Alescon en enkele educatieaanbieders. Het doel is om inburgeraars zo snel mogelijk na de verhuizing naar de gemeente een traject te verzorgen van het leren van de Nederlandse taal (inburgering) in combinatie met het leren werken;
- Naast deze pilot zijn we in gesprek met Hoogeveen en De Wolden om te komen tot initiatieven met betrekking tot deze doelgroep.

1.1.6 Alleenstaande ouders

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.

- Dit maakt onderdeel uit van de intake en vervolgesprekken die we met deze doelgroep hebben.

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.

- De beleidsregel plaatsingssubsidie is reeds vastgesteld: alleenstaande ouders met kinderen tot 12 jaar maken hier onderdeel van uit.

1.1.7 Mensen met een gehele of gedeeltelijke 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.

- We hebben goede ervaringen met Welzijnswerk op het gebied van sociale activering. Elk jaar maken we met Welzijnswerk afspraken over de uitvoering hiervan.

1.1.8 ANW'ers³ en Nuggers⁴

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.

- Wanneer iemand behorend tot de doelgroep ANW'ers of nuggers zich meldt bij de gemeente voor ondersteuning naar werk, dan kunnen we re-integratie instrumenten inzetten als proefplaatsingen en werkstages en ook advisering door consultants werk.

1.1.9 WIW

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.

- Hier starten we in 2017 mee.

1.2 Werkgevers

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

³ ANW'ers zijn mensen die recht hebben op een uitkering op grond van de Algemene Nabestaanden Wet (uitgekeerd door de Sociale Verzekeringsbank).

⁴ Nuggers zijn 'niet-uitkeringsgerechtigden'.

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.

- Elk jaar wordt een marktbewerkingplan geschreven die voorafgaand aan het jaar wordt vastgesteld door het college. Hierin wordt een relatie gelegd met de kansen op de arbeidsmarkt en ons bestand aan werkzoekenden, de bijbehorende speerpunten van dat jaar en een planning van de verschillende activiteiten als banenmarkten, presentaties, Bedrijven Contactdagen etc.

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.

- We gebruiken al een aantal jaren het programma Competensys, omdat we het belangrijk vinden om competenties van werkzoekenden in kaart te hebben. Dit continueren wij.

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.

- Dit is reeds gebeurd. Aan het eind van de periode zullen de resultaten gepresenteerd worden en zal er al dan niet een voorstel komen tot verlenging.

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.

- Met de gemeenten Hoogeveen en De Wolden, het UWV en diverse onderwijspartners werken we samen in het Regionaal Mobiliteitscentrum. Deze (brede) samenwerking richt zich op acties om werkzoekenden aan het werk te krijgen en werkgevers te faciliteren in ontstane vacatures. Het Maatschappelijk Verantwoord

Ondernemen is een thema binnen het Regionaal Mobiliteitscentrum en zal hierbinnen met de samenwerkingspartners uitgewerkt worden.

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.

- Dit nemen we op in de re-integratieverordening die met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2016 ingezet zal worden.

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

- Jaarlijks plannen we de banenmarkten in, als onderdeel van het marktbeveiligingsplan. Er wordt minimaal tweemaal per jaar een banenmarkt georganiseerd voor alle werkzoekenden, dus niet alleen voor uitkeringsgerechtigden.

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.

- Dit is een continue ontwikkeling.

2. Uitvoering transparant en navolgbaar

In het re-integratiebeleid is er volop aandacht gegeven aan de invulling van de begrippen maatwerk en, in het verlengde daarvan, transparant en navolgbaar werken. In dit hoofdstuk wordt hier nader op ingegaan.

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.

- De werkprocessen zijn in 2016 definitief vastgesteld.

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

- Deze overleggen worden jaarlijks ingepland en vinden eens per maand plaats of zoveel vaker als nodig.

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, leidinggevers, 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 consulent 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.

- Alle afspraken hieromtrent zijn inmiddels opgenomen in de werkprocessen en hier wordt uitvoering aangegeven.

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.

- De jaarrapportage zal in mei van elk jaar aan college en/of gemeenteraad worden aangeboden in het gemeentelijk jaarverslag.

3. Uitvoering verantwoording

We leggen graag verantwoording af over de uitvoering van ons re-integratiebeleid. Dit doen we via de actiepunten 35 t/m 39 uit het beleid en wordt aangevuld met een overzicht van indicatoren.

3.1 Monitoring indicatoren

We willen de resultaten van ons re-integratiebeleid goed kunnen monitoren, omdat we willen weten of ons re-integratiebeleid effectief is. Uiteraard is de economische situatie van cruciaal belang om uitstroom te realiseren en daarmee mensen weer zelfstandig te maken. Hier hebben we als gemeente geen invloed op.

Ondanks dat niet alle resultaten 'maakbaar' zijn, willen we op basis van indicatoren meten welke inzet in budget en formatie we plegen en welk resultaat we bereiken. Dit gaan we de beleidsperiode 2016 t/m 2019 volgen, zodat dit input levert voor nieuw re-integratiebeleid of tot tussentijdse aanpassingen in ons huidige beleid.

Monitoring

In onderstaand schema hebben we de doelstellingen uit het beleid vertaald in enkele subdoelstellingen per doelgroep. We hebben ervoor gekozen om de prioritaire doelgroepen te monitoren met een aantal gerichte indicatoren. De overige doelgroepen gaan we het gehele jaar volgen. Dat wil zeggen: aan het eind van elk jaar monitoren we de grootte van de doelgroep. Het feit dat we voor deze doelgroepen alleen volgcijfers opnemen wil overigens niet zeggen dat we niets voor deze doelgroepen doen.

We nemen het jaar 2016 als nulmeting. In de gemeentelijke jaarrekening 2016 vullen we dan onderstaand schema in. Dat betekent dat we een periode lang op jaarbasis dezelfde resultaten gaan monitoren om te zien of er een trend merkbaar is.

Uitgangspunten

Voor het jaar 2016 gebruiken we de volgende uitgangspunten:

- Totaal Participatiebudget is structureel € 1.036.000
- Het Participatiebudget kunnen we in grote lijnen onderverdelen in:
 - Loonkosten WIW: € 80.000
 - Plaatsingssubsidie: € 50.000
 - Maatwerkbudget: € 517.000 (maatwerk + WerkFit)
- Totale formatie aan consultants werk en accountmanagers is 6.1 Fte (€ 389.000). (Dit is inclusief de inzet van 2 tijdelijke consultants werk uit het rekeningresultaat 2015 (€ 81.000)).
- Incidenteel is € 85.500 beschikbaar voor impulsbanen.

Doel- groepen		Subdoelstelling	Output Trajecten Banen
Alle		Zoveel mogelijk banen per 1.000 inwoners 15-65 jr (<i>Beleidsindicator BBV</i>)	Aantal banen per 1.000 inwoners
		Zo hoog mogelijke netto arbeidsparticipatie (<i>Beleidsindicator BBV</i>)	Netto arbeidsparticipatie
		Doelstellingen 1-3;5 (<i>Beleidsindicator BBV</i>)	Lopende re-integratievoorzieningen: Het aantal re-integratievoorzieningen, per 10.000 inwoners in de leeftijd van 15-64 jaar
Werkgevers		- realiseren werkplekken bij werkgevers	Aantal: - banen; - proefplaatsingen; - werkstages.

Schoolverlaters van praktijkscholen en voortgezet speciaal onderwijs Jongeren tot 27 jaar	- Alle jongeren praktijkscholen in beeld (<i>doelstelling 4</i>):	- aantal begeleiding naar: - werk (BAB); - vervolgonderwijs; - Zorg (Wmo).
	Zo laag mogelijk % schoolverlaters (VO en MBO) (<i>Beleidsindicator BBV</i>)	Het percentage van het totaal aantal leerlingen (12 - 23 jaar) dat voortijdig, dat wil zeggen zonder startkwalificatie, het onderwijs verlaat.
	Scholing (<i>doelstelling 2</i>)	Uitstroom aantal jongeren naar: - Stufi; - werk; - zorg.
	Zo laag mogelijk % werkloze jongeren (<i>Beleidsindicator BBV</i>)	% werkloze jongeren: Het percentage werkloze jongeren (16-22 jaar).

Mensen met een vastgestelde arbeidsbeperking	We willen het verdienvermogen van mensen benutten (doelstelling 3)	- aantal banen (BAB); - aantal banen beschut werk.
Alloctonen met een taalachterstand	- Leren van de Nederlandse taal (doelstelling 1)	- Aantal banen;
50-plussers		
Alleenstaande ouders		
Mensen met een gehele of gedeeltelijke ontheffing		- aantal mensen dat deelneemt aan vrijwilligerswerk, sociale activering, etc.
ANW'ers en Nuggers		
WIW		

