

AAN DE SLAG!

**Reïntegratiebeleid Gemeente Midden-Drenthe
2007 – 2011**



Inleiding

De gemeente Midden-Drenthe heeft onder andere tot taak om personen uit de doelgroepen van de Wet Werk en Bijstand (verder: WWB) te ondersteunen bij de reïntegratie¹ naar de reguliere arbeidsmarkt.

Steeds duidelijker wordt dat mensen die langdurig van een bijstandsuitkering afhankelijk zijn, balanceren op de rand van armoede en soms zelfs in een uitzichtloze schuldensituatie of in een sociaal isolement terecht komen. Wij vinden het zowel voor de bijstandsgerechtigden zelf als voor onze gemeente, belangrijk dat zoveel mogelijk mensen aan het werk gaan of –als werk niet mogelijk is - anderszins actief deelnemen aan de maatschappij.

Zowel vanuit financieel perspectief als vanuit sociaal oogpunt erkennen wij het belang van werk boven inkomen uit uitkering. Het hebben van betaald werk is de beste manier om boven bijstandsniveau en daarmee uit armoede te kunnen komen – tegelijkertijd stimuleert het de economie als mensen meer te besteden hebben en er minder overheidsgeld nodig is om de uitkeringen te financieren.

Het hebben van werk draagt ertoe bij dat mensen actief participeren in de maatschappij, een netwerk opbouwen en een bijdrage leveren aan de samenleving en aan de economische welvaart. Het hebben van een bijstandsuitkering zien wij niet als een eindstation, maar als een overbrugging totdat men zelf weer in staat is om in het eigen levensonderhoud te voorzien.

Dit betekent dat we ons de volgende doelen stellen:

- voorkomen van instroom in de uitkering
- voorkomen dat jongeren en (voortijdig) schoolverlaters in de bijstand komen
- maximale uitstroom uit de bijstand
- maximale participatie van bijstandsgerechtigden in de maatschappij
- voorkomen van terugval in de bijstand

Uitgangspunt van de Wet Werk en Bijstand is dat iedereen geacht wordt zelfstandig in het bestaan te kunnen voorzien door middel van arbeid. Het zoeken naar betaald werk of het volgen van een reïntegratietraject is daarom verplicht. Aangeboden werk moet worden aanvaard. Werk boven uitkering. Als werk (nog) niet tot de mogelijkheden behoort, dan wordt de klant gestimuleerd om naar vermogen mee te doen in de samenleving. Met andere woorden: aan de slag!

Met de WWB werd het idee van "passende" arbeid losgelaten: bijstandsgerechtigden zijn verplicht iedere vorm van algemeen geaccepteerde² arbeid te aanvaarden.

¹ In deze nota wordt de term reïntegratie gebruikt voor "het geheel van activiteiten dat leidt tot arbeidsinschakeling".

² Met algemeen geaccepteerde arbeid wordt bedoeld alle arbeid die algemeen maatschappelijk aanvaard is. Dit betekent dat aan de aard, maar ook de omvang en de beloning van regulier werk geen eisen gesteld kunnen worden. Zo speelt opleidingsniveau of beroepsverleden bijvoorbeeld geen rol meer. Over het algemeen zal gelden dat aan gewetensbezwaarden slechts betekenis zal worden gehecht voorzover deze zwaarwegend zijn en een onvermijdelijk conflict opleveren met het te verrichten werk. De precieze invulling is daarmee afhankelijk van individuele factoren.

Tegenover deze plichten staan ook rechten. Zo heeft iedereen in de bijstand aanspraak op ondersteuning bij arbeidsinschakeling en op voorzieningen, waaronder begrepen sociale activering, gericht op arbeidsinschakeling. In de WWB is geregeld dat deze aanspraak op ondersteuning ook geldt voor mensen met een IOAW, IOAZ, ANW- uitkering en niet-uitkeringsgerechtigden (verder: Nuggers).

Conform art. 8 WWB, dient de gemeente bij verordening regels te stellen met betrekking tot het ondersteunen van arbeidsinschakeling en het aanbieden van voorzieningen gericht op arbeidsinschakeling. Deze regels zijn vastgelegd in de Reïntegratieverordening van de gemeente Midden-Drenthe.

In artikel 2 lid 1 van deze verordening staat:

Jaarlijks stelt het college het reïntegratiebeleid vast in een nota waarin wordt aangegeven:

- welke groepen uitkeringsgerechtigden, ANW'ers en Nuggers binnen de gemeente kunnen worden onderscheiden.
- welke doelen de gemeente bij de diverse groepen wenst te bereiken, uitgaand van een evenwichtige aanpak;
- het soort reïntegratie-instrumenten en aanvullende voorzieningen dat de gemeente daarbij wil inzetten;
- het beschikbare budget voor de reïntegratie-instrumenten;

Sinds de invoering van de WWB in 2004 hebben twee Reïntegratienota's het licht gezien: Banen naar werk (2005) en Werk en Uitvoering (2006). Op basis van deze ervaring constateert de Raad dat het wenselijk is om met ingang van 2007 een meerjarige Reïntegratienota vast te stellen over de periode 2007-2011. Daar waar nodig zal het beleid tussentijds worden bijgesteld, zoals dat ook in september 2006 nodig bleek³. De verordening zal op onderdelen worden aangepast.

In deze Reïntegratienota zullen we aangeven hoe wij de gestelde doelen in de periode 2007-2011 willen bereiken. Hierbij zullen wij gebruik maken van de uitkomsten van een expertmeeting die wij gehouden hebben over het te voeren reïntegratiebeleid, van recente onderzoeksresultaten en van de ervaringen die er de afgelopen jaren in onze gemeente Midden-Drenthe zijn opgedaan. Voor een deel gaat het hierbij om voortzetting van het beleid dat in 2005 (Banen naar Werk) en in 2006 (Werk en uitvoering) in gang werd gezet. Daarnaast zullen nieuwe accenten worden geïntroduceerd.

Met deze Reïntegratienota "Aan de slag!" stellen wij het beleid voor de periode 2007-2011 vast en stellen wij het vigerende beleid op onderdelen bij.

³ Zie paragraaf 5.2.

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Managementsamenvatting	8
H 1 Visie op reïntegratie	12
1.1 Visie van de gemeenteraad Midden-Drenthe	12
1.2 Visie van het college	12
1.3 Expertmeeting Reïntegratiebeleid	13
1.4 Uitkomsten van de expertmeeting	14
1.5 Reïntegratie naar werk	16
1.6 Reïntegratie naar maatschappelijke participatie	17
1.7 Reïntegratie niet voor iedereen aan de orde	17
1.8 Reïntegratieladder	18
1.8.1 Trede 1 Zorg	18
1.8.2 Trede 2 Maatschappelijke participatie (vrijwilligerswerk)	19
1.8.3 Trede 3 Stappen op weg naar werk: vergroten kennis en vaardigheden	20
1.8.4 Trede 4 Werken met behoud van uitkering en/of actieve bemiddeling naar regulier werk	21
1.8.5 Trede 5 Regulier werk	22
H 2 Factoren die van belang zijn bij reïntegratie	24
2.1 Arbeidsmarktpartijen	24
2.2 Factoren die reïntegratie beïnvloeden	24
2.3 De ontwikkeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt	25
2.4 Kosten / baten afweging: financiële prikkels	27
2.5 Wet- en regelgeving: juridische prikkels	28
2.6 Uitvoering van wet- en regelgeving: institutionele prikkels	29
2.7 Waarden en normen: sociale prikkels	29
2.8 Werkgeversbenadering	30
2.9 Accountmanager	30
2.10 Conclusie	31
H 3 De arbeidsmarkt in Drenthe	32
3.1 De arbeidsmarkt trekt aan	32
3.2 Toename van het aantal banen	32
3.3 Banenontwikkeling in diverse sectoren en beroepsgroepen	33
3.4 Vacatures bij het CWI	34
3.5 Afnemend aantal werkzoekende werklozen in Nederland	34
3.6 Trends op de arbeidsmarkt	34
3.7 Aantal niet werkende werkzoekenden in Drenthe en Midden-Drenthe	34
3.8 Aantal banen in Drenthe	36
3.9 Beroepsbevolking Midden-Drenthe	37
3.10 Werkloosheid in Midden-Drenthe	38
3.11 Conclusie	38
H 4 Analyse van het klantenbestand in Midden-Drenthe	39
4.1 Ontwikkeling aantal cliënten naar soort uitkering	39
4.2 Aantal uitkeringen per 1 januari 2007	40
4.2.1 Onderverdeling huishoudens naar woonkern	40

4.2.2	Onderverdeling uitkeringsgerechtigden naar sexe	40
4.2.3	Onderverdeling uitkeringsgerechtigden naar leeftijd	41
4.2.4	Onderverdeling huishoudens naar uitkeringsduur	41
4.2.5	Onderverdeling WWB gerechtigden naar soort huishouden	42
4.2.6	Onderverdeling WWB huishoudens naar leeftijd jongste nog thuiswonende kind per 1 januari 2007	42
4.2.7	Onderverdeling WWB gerechtigden naar mate van arbeidsplicht	43
4.2.8	Onderverdeling WWB gerechtigden naar reden ontheffing arbeidsplicht	43
4.2.9	Onderverdeling uitkeringsgerechtigden naar nationaliteit	43
4.3	Conclusie	44
H 5	Evaluatie reïntegratiebeleid 2006	45
5.1	Kenmerken van het oude beleid	45
5.2	Tussentijdse beleidsbijstelling in september 2006	45
5.3	Evaluatie van het reïntegratiebeleid 2006	46
5.4	Reïntegratietrajecten afgerond in 2006	46
5.5	Resultaten per reïntegratiebedrijf	47
5.5.1	Calder	47
5.5.2	DHG	47
5.5.3	Alescon	47
5.5.4	Maatwerk trajecten	47
5.6	Reïntegratietrajecten per 1 januari 2007	48
5.7	Conclusie	48
H 6	Doelgroepenbeleid	50
6.1	Jongeren tot 23 jaar	50
6.2	Nieuwe instroom en gemotiveerden	51
6.3	Ouderen van 50+	52
6.4	Allochtonen met een taalachterstand	52
6.5	Alleenstaande ouders	53
6.6	Mensen met een volledige of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsplicht	54
6.7	WSW-geïndiceerden met een bijstandsuitkering	54
6.8	ANW'ers en Nuggers	55
6.9	WIW'ers	55
H 7	Reïntegratie-voorzieningen	56
7.1	Diagnose-instrumenten	56
7.1.1	Arbeidsgeschiktheidskeuringen	56
7.1.2	Competentietesten of beroepskeuzetest	56
7.2	Vrijwilligerswerk	57
7.3	Sollicitatiecursus	57
7.4	Werknemersvaardigheden	57
7.5	Motivatietraining	57
7.6	Kortdurende cursussen	58
7.7	Opleidingen	58
7.8	Work First	58
7.9	Werkervaringsplaatsen en snuffelstages	59
7.10	Proefplaatsing	59
7.11	Sociaal contract	59
7.12	Maatwerk	60

7.13	Besluit Bijstandverlening zelfstandigen (BBZ)	60
7.14	Flankerend beleid	61
7.14.1	Schuldhulpverlening	61
7.14.2	Algemeen maatschappelijk werk	61
7.14.3	Kinderopvang	61
7.14.4	Minimabeleid	62
H 8	Financieel kader	63
8.1.	Inkomens-deel	63
8.2.	Werk-deel	63
8.3.	Overige middelen die beschikbaar zijn voor reïntegratie	64
8.4.	Begroting uitkerings- en reïntegratiemiddelen 2007	64
H 9	Relatie met andere wetgeving	65
9.1	WW	65
9.2	WIA	65
9.3	Wet Inburgering	66
9.4	Wet Maatschappelijke Ondersteuning	67
9.5	Modernisering WSW	67
9.6	Conceptwet Vazalo	67
9.7	Conceptwet Participatiebanen	68
9.8	Conclusie	69
H 10	Betekenis voor de uitvoering	71
10.1	Intensief klantmanagement	71
10.2	Competenties	71
10.3	Trajectplannen	73
10.4	Wat doen we zelf?	73
10.5	Wat kopen we in?	74
10.6	Maatwerk	74
10.7	Conclusie	75
H 11	Samenvatting beleidsuitgangspunten	76
11.1	Beleidsuitgangspunten	76
11.2	Oud versus nieuw	78
Bijlagen		
	Bijlage 1: Lijst van afkortingen	79
	Bijlage 2: Lijst van deelnemers aan de expertmeeting	80
	Bijlage 3: Hand-out resultaten expertmeeting	-
	Bijlage 4: Literatuurlijst	81
	Bijlage 5: Reactie Adviesraad Minimabeleid	83

Managementsamenvatting

Voor u ligt de beleidsnota "Aan de slag!" waar in het reïntegratiebeleid voor de periode 2007-2011 staat beschreven. Onderstaande samenvatting is bestemd voor het management en voor lezers met weinig tijd.

Onze gemeente is onder andere verantwoordelijk voor de uitvoering van de Wet werk en bijstand en het bieden van voorzieningen ter ondersteuning van de uitkeringsgerechtigden bij hun reïntegratie naar werk. In de nota "Aan de slag!" wordt aangegeven hoe wij in de periode van 2007 tot 2011 aan de slag willen gaan om mensen die nu nog een uitkering hebben, te stimuleren om duurzaam uit te stromen.

Op 1 januari 2007 telde Midden-Drenthe 33.539 inwoners. Op 1 januari 2007 hadden 339 individuen een uitkering op grond van de Wet Werk en Bijstand. Dit betekent dat slechts 1% van onze bevolking van een bijstandsuitkering rond moet komen. In verhouding met veel gemeenten is dit een zeer laag percentage. Ook in de komende jaren zullen wij er echter naar streven om nog meer mensen onafhankelijk te maken van een uitkering.

In het eerste hoofdstuk wordt aangegeven dat in ons nieuwe reïntegratiebeleid de volgende uitgangspunten centraal staan:

1. waar mogelijk: werk boven uitkering
2. betaald werk is niet voor iedereen haalbaar
3. iedereen is in staat een waardevolle bijdrage aan de maatschappij te leveren
4. we stimuleren maatschappelijke participatie als reïntegratie naar werk (nog) niet mogelijk is
5. maatwerk staat centraal
6. we leggen het accent op trajecten gericht op het doen van werk, zo mogelijk in combinatie met korte cursussen en scholing
7. we intensiveren onze relaties met bedrijven en gaan uit van de vraag van de arbeidsmarkt
8. we besteden bijzondere aandacht aan jongeren tot 23 jaar
9. we handhaven door lik-op-stukbeleid.

In hoofdstuk 1 wordt het begrip reïntegratieladder geïntroduceerd om per klant in beeld te krijgen waar iemand zich bevindt op weg naar werk of maatschappelijke participatie als werk voor die persoon nog niet haalbaar is. Voor een deel van onze klanten is maatschappelijke participatie het hoogst haalbare op dit –of enig- moment. Voor anderen vormt maatschappelijk actief zijn (bijvoorbeeld door middel van vrijwilligerswerk) een tussenstap op weg naar regulier werk.

In het tweede hoofdstuk wordt gesteld dat er drie partijen verantwoordelijk zijn voor het reïntegratieproces: de bijstandsgerechtigde, de werkgever en de uitkeringsinstantie oftewel de medewerkers van Sociale Zaken.

In dit hoofdstuk wordt aandacht besteed aan factoren die van belang zijn bij een succesvolle reïntegratie. Niet alle factoren zijn echter beïnvloedbaar. Zo zijn de economische situatie en de wetgeving factoren die niet beïnvloedbaar zijn door een

individuele bijstandsklant, consulent of werkgever. We hebben daarom gekeken naar factoren die wel beïnvloed kunnen worden door ons reïntegratiebeleid.

Omdat het gedrag van deze arbeidsmarktpartijen bepaalt of er een match tot stand komt tussen een uitkeringsgerechtigde en een werkgever, is het zinvol om te kijken waar mogelijkheden liggen om dat gedrag te stimuleren dat tot de gewenste uitstroom uit de bijstand leidt.

Factoren die van invloed kunnen zijn op het reïntegratiegedrag van de drie arbeidsmarktpartijen zijn:

- de ontwikkeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt: we kunnen bijvoorbeeld veel meer dan voorheen inspelen op de vraag van de arbeidsmarkt
- kosten/baten afweging: hierbij kan gedacht worden aan loonkostensubsidies voor werkgevers en inkomstenvrijlating voor bijstandsgerechtigden die parttime werken
- uitvoering van wet- en regelgeving: we kunnen in ons beleid o.a. het accent leggen op het behalen van een startkwalificatie en het stimuleren van duurzame uitstroom door het vergroten van kennis en vaardigheden
- waarden en normen: we kunnen een lik-op-stuk benadering inzetten als mensen niet naar behoren meewerken aan hun reïntegratietraject.

Om een goede match tot stand te brengen, is zowel kennis nodig van de klant, als van de arbeidsmarktsituatie en de instrumenten die beschikbaar zijn om uitkeringsgerechtigden een trede hoger te brengen op de reïntegratieladder met als uiteindelijk doel: duurzame uitstroom naar regulier werk.

In hoofdstuk 3 wordt een analyse van de regionale arbeidsmarkt gepresenteerd. Geconcludeerd wordt dat in 2006 de werkgelegenheid in Midden-Drenthe is toegenomen en dat de werkloosheid is gedaald. Om optimaal gebruik te maken van de kansen die er liggen op de huidige arbeidsmarkt, is het van belang om zo veel mogelijk aan te sluiten bij de vraag van de werkgevers in onze regio.

In het vierde hoofdstuk wordt een beeld geschetst van ons klantenbestand. Wij staan voor de opgave om een financieel vangnet bieden aan alle 304 huishoudens die op 1 januari 2007 een WWB, IOAW of IOAZ-uitkering van onze gemeente ontvingen. Daarnaast hebben wij de taak om alle uitkeringsgerechtigden die geen ontheffing hebben van de arbeidsvoorwaarden een voorziening aan te bieden in het kader van hun reïntegratie naar werk. Dit betekent dat ongeveer 60% van ons bestand in aanmerking komt voor een voorziening gericht op arbeid.

In hoofdstuk 5 wordt teruggeblikt op het beleid in 2006 en wordt in beeld gebracht wat het effect was van de instrumenten die in 2005 en 2006 werden ingezet om mensen toe te leiden naar werk. Geconcludeerd wordt dat Work Firsttrajecten geleid hebben tot een goede uitstroom naar regulier werk, maar dat de bemiddelingstrajecten niet het gewenste resultaat te zien gaven.

In het zesde hoofdstuk wordt aangegeven welke doelgroepen we kunnen onderscheiden binnen ons klantenbestand. Door vanaf heden weer een doelgroepenbeleid in te voeren, kunnen wij per doelgroep een prioriteit vaststellen

zodat we ons in de komende tijd het eerst kunnen richten op doelgroepen die in onze ogen de meeste aandacht verdienen. In dit hoofdstuk hebben wij de doelgroepen zoveel mogelijk genoemd in de volgorde waarin zij volgens de deelnemers van de expertmeeting prioriteit hebben. Door uit te gaan van doelgroepen, kunnen wij ook bepaalde trajecten inkopen die speciaal op een doelgroep zijn afgestemd.

In deze beleidsnota "Aan de slag!" onderscheiden we in volgorde van prioriteit, de volgende doelgroepen (tussen haakjes zover bekend de aantallen per 1 januari 2007):

- jongeren tot 23 jaar (17)
- nieuwe instroom (gem. 17 per maand in 2006)
- allochtonen met een taalachterstand (onbekend)
- ouderen van 50+ (133)
- alleenstaande ouders (107)
- mensen met een gehele of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsplicht (resp. 94 en 38 = 132)
- WSW-geïndiceerden met een bijstandsuitkering (15)
- ANW'ers en Nuggers, (onbekend)
- WIW'ers (6)

In hoofdstuk 7 wordt aangegeven welke reïntegratievoorzieningen we in de komende jaren in willen kopen om de cliënten te ondersteunen bij het vinden van een reguliere baan.

Op basis van onze evaluatie van 2006, hebben wij ervoor gekozen om geen maandenlange bemiddelingstrajecten meer in te kopen, maar om de bemiddeling zelf ter hand te nemen. Daarnaast willen we gebruik maken van aanbod dat in het kader van Volwasseneducatie beschikbaar is voor mensen met een uitkering. Dit aanbod omvat korte cursussen die tot doel hebben om bepaalde vaardigheden te vergroten. Hierbij kan gedacht worden aan een kortdurende sollicitatietraining en cursussen op het gebied van werknemersvaardigheden en sociale vaardigheden.

Door heel gericht korte cursussen in te zetten voordat mensen op een werkervarings-traject komen, kan optimaal gebruik worden gemaakt van hetgeen men tijdens de cursus heeft geleerd. Het volgen van een cursus in groepsverband kan bovendien een eerste stap zijn om samen met anderen te werken aan opdrachten.

Ook hebben wij geconcludeerd dat er grote behoefte is aan maatwerk. In 2006 was maximaal € 80.000,- beschikbaar voor maatwerktrajecten. Voor het komende jaar is dit budget begroot op bijna € 300.000,- en is het plafondbedrag van € 5.000,- per traject losgelaten. Een maatwerktraject kan worden ingezet als het gaat om het volgen van een korte opleiding met baangarantie of om een certificaat te behalen dat de kansen op werk aanzienlijk vergroot. In het achtste hoofdstuk wordt kort aangegeven wat het financiële kader is waarbinnen wij werken.

In hoofdstuk 9 worden ontwikkelingen in de wet- en regelgeving geschetst die van belang zijn bij de uitvoering van het reïntegratiebeleid.

In hoofdstuk 10 wordt aangegeven wat de betekenis is van dit nieuwe reïntegratiebeleid voor de uitvoering. Trefwoorden hierbij zijn intensief

klantmanagement, een actieve werkgeversbenadering, samenwerking met alle betrokkenen en maatwerk richting klanten. In 2007 wordt de samenwerking met andere beleidsterreinen geïntensiveerd en wordt waar mogelijk gebruik gemaakt van alle voorzieningen die er voor volwassenen zijn die kunnen bijdragen tot reïntegratie. Daarnaast is een goede samenwerking tussen alle bij de reïntegratie betrokken partners (CWI, UWV, gemeente, werkgevers en uitkeringsgerechtigden) van groot belang.

In het laatste hoofdstuk wordt tenslotte een samenvatting geboden van de beleidsuitgangspunten en de manier waarop we die punten in de komende periode zullen uitwerken.

H 1 Visie op reïntegratie

1.1. Visie van de gemeenteraad Midden-Drenthe

In maart 2006 werden de gemeenteverkiezingen gehouden en werd een nieuwe gemeenteraad geïnstalleerd. Sindsdien is er in de gemeente Midden-Drenthe sprake van een nieuwe coalitie: PvdA en VVD. De voorliggende beleidsnota is daarmee de eerste Reïntegratienota waarin de prioriteiten die de nieuwe gemeenteraad en het college in hun programmabegroting en coalitieakkoord genoemd hebben, verwoord staan.

In de programmabegroting heeft de raad twee opdrachten gegeven aan het cluster Sociale Zaken⁴ die belangrijk zijn voor deze reïntegratienota. Beide opdrachten zijn in het programma Zorg en Welzijn benoemd en kunnen worden samengevat als:

1. zet werk boven inkomen en
2. handhaaf door lik-op-stuk-beleid

1.2. Visie van het college

In het coalitieakkoord PvdA – VVD 2006-2010 staan de volgende uitgangspunten die voor deze nota van belang zijn:

1. betaald werk niet voor iedereen haalbaar⁵

"Werk strekt voor ons verder dan alleen betaalde arbeid. Helaas kan niet iedereen in de samenleving in zijn eigen levensonderhoud voorzien. Daar kun je niet omheen en dat willen we ook niet. Een samenleving is niet alleen een economisch, maar ook een sociaal verband. Daaraan geven we graag inhoud door een actieve rol te vragen waar we kunnen, en door actief te helpen waar we kansen hebben."

2. iedereen is in staat een waardevolle bijdrage aan de maatschappij te leveren

"Soms kan een actieve rol in de samenleving niet worden ingevuld met werk. Een aanzienlijk deel van onze klanten wordt ondersteund vanuit de WWB en heeft de indicatie "onbemiddelbaar". Dat men niet kan deelnemen aan het arbeidsproces is een gegeven dat we moeten en willen accepteren. Dat hoeft echter niet te betekenen dat we vanuit deze groep geen waardevolle bijdrage aan de samenleving mogen verwachten. Daarbij is er een verschil in verantwoordelijkheden die mensen aankunnen."

3. stimuleren van maatschappelijke participatie

"Ons sociale beleid zal zich dan ook kenmerken door ondersteuning van hen die op of onder het sociaal minimum (moeten) leven en door stimulering van activiteiten die bij kunnen dragen aan sociale en maatschappelijke activiteit."

⁴ Per 1 maart 2007 werd de afdeling Sociale Zaken samengevoegd met de afdelingen Welzijn en Sport- en welzijnsaccommodaties. Deze nieuwe afdeling wordt "Afdeling Samenlevingszaken" genoemd. Sindsdien heeft de afdeling Sociale Zaken de naam "cluster Sociale Zaken" gekregen.

⁵ De teksten zijn geciteerd uit het Coalitieakkoord 2006 -2010. De kopjes zijn toegevoegd.

4. maatwerk ter voorkoming van sociaal isolement

"Met maatwerk willen we de mensen uit deze groep stimuleren om binnen die grenzen een actieve rol in de samenleving te vervullen. Daarmee hopen we een bijdrage te leveren aan het voorkomen van sociaal isolement."

5. accent op trajecten gericht op het doen van werk

"We hebben de eerste ervaringen met de WWB opgedaan. De aanpak die zich sterker richt op het doen van werk blijkt in de praktijk zijn vruchten af te gaan werpen. We zullen dan ook sterk blijven inzetten op de instroom naar werk voor hen die zonder werk zitten."

6. relaties met bedrijven intensiveren

"Ook onze relaties met bedrijven willen we daarbij meer benutten en verder aanhalen."

7. bijzondere aandacht voor jongeren en (voortijdig) schoolverlaters

"Bij werkgelegenheid geven we in het bijzonder aandacht aan jongeren. Schoolverlaters dienen zo snel mogelijk aan het werk te kunnen. Er is echter ook een groep die voortijdig de school verlaat. Deze jongeren die uitvallen dienen zo snel als maar mogelijk is begeleiding te krijgen. Binnen de wettelijke mogelijkheden pakken we daartoe aan wat mogelijk is."

Bovengenoemde uitgangspunten werden voorgelegd aan een aantal genodigden die vanwege hun betrokkenheid bij het reïntegratiebeleid van onze gemeente, waren uitgenodigd voor een expertmeeting over ons nieuwe reïntegratiebeleid voor de periode 2007 –2011.

1.3. Expertmeeting Reïntegratiebeleid

Op 22 februari 2007 vond een expertmeeting plaats over de uitgangspunten voor deze beleidsnota. Voor deze bijeenkomst waren alle leden van de commissie Welzijn uitgenodigd en een aantal werkgevers en instanties die voor ons reïntegratiebeleid van belang zijn, zoals de Minimaraad, het CWI en het UWV. Daarnaast werden ook de bij dit beleid betrokken ambtenaren van de afdeling Samenlevingszaken uitgenodigd.⁶ In totaal namen 27 mensen deel aan deze bijeenkomst.

Het doel van deze bijeenkomst was:

- het inventariseren van wensen met betrekking tot het te voeren beleid,
- het uitwisselen van standpunten en
- het opdoen van nieuwe ideeën

Aan het begin van de bijeenkomst werden onderwerpen geïnventariseerd waar de experts het in ieder geval over wilden hebben. De externe organisaties gaven aan dat zij het wilden hebben over het begrip "(start)kwalificatie". Expliciet werd hierbij genoemd het belang van sollicitatievaardigheden.

Werkgevers noemden als cruciaal thema: "het bieden van perspectief en het belang van het opdoen van werknemersvaardigheden (vooral bij jongeren)". Ook werd

⁶ Een lijst van deelnemers aan de expertmeeting is als bijlage 2 bij deze nota gevoegd.

daarbij aangegeven dat het van belang is om competenties, vorderingen en leerpunten helder te benoemen en te registreren, zodat heel concreet wordt dat mensen groeien tijdens hun (werk)traject. Hierdoor wordt mensen perspectief geboden.

De aanwezige politici wilden het graag hebben over: "hoe stel je perspectief vast en wat doe je als iemand bijvoorbeeld geen perspectief heeft op een plek op de arbeidsmarkt?".

De ambtenaren noemden als belangrijkste thema: "wat te doen met de perspectiefloze groep?". Mogen we tijd en energie steken in mensen voor wie arbeid niet haalbaar is of richten we onze energie op de groep die wel perspectief heeft?

Aan de hand van vragen en stellingen werd intensief gesproken over deze thema's en doelgroepen.

1.4. Uitkomsten van de expertmeeting

Tijdens de expertmeeting werden de in de vorige paragraaf genoemde uitgangspunten van het Coalitieakkoord voorgelegd aan de deelnemers in de vorm van zeven stellingen. Geconcludeerd mag worden dat alle bovengenoemde punten konden rekenen op brede steun van alle deelnemers.

Alleen bij de stelling "Een aanpak die zich richt op het doen van werk is het meest vruchtbaar" gaf een krappe meerderheid van 59% aan het hiermee eens te zijn. Dit percentage voorstemmers was lager, dan bij de overige stellingen in deze categorie waarbij gemiddeld 93 % aangaf het ermee eens te zijn.

Navraag bij de tegenstemmers bracht aan het licht dat sommigen voor oneens hadden gekozen om aan te geven dat werk niet voor alle mensen in de bijstand haalbaar is en dat deze mensen ook aandacht verdienen. Andere oneens-stemmers gaven aan dat zij meer zien in trajecten waarbij er sprake is van een combinatie van het opdoen van kennis en vaardigheden en het werken.

Alle aanwezigen waren het erover eens dat het beleid per doelgroep verschillend kan zijn. Volgens de aanwezigen zijn er negen doelgroepen te onderscheiden waar apart beleid op gemaakt kan worden. Er waren vier doelgroepen die wat de aanwezigen betreft de komende jaren zeker veel aandacht moeten krijgen:

1. Jongeren tot 23 jaar
2. Mensen die graag willen werken, maar waarbij het ondanks alle inzet van hen en ons niet lukt om werk te vinden
3. Allochtonen die slecht Nederlands spreken (vluchtelingen, inburgeraars) en
4. Alleenstaande ouders met kinderen tot 12 jaar.

Ten aanzien van de jongeren kan worden opgemerkt dat iedereen het er over eens was dat jongeren "snel opgepakt en vastgehouden" moeten worden als ze in de bijstand terecht komen. Vrijwel iedereen vond dat bij jongeren het behalen van een startkwalificatie belangrijker is, dan snelle uitstroom naar werk.

De experts gaven aan dat het van belang is dat de focus niet alleen gericht moet zijn op werk, maar ook op het kwalificeren van mensen. Zonodig moeten mensen de gelegenheid krijgen om hun kennis en vaardigheden te up-daten of om een diploma te halen waardoor het perspectief op werk vergroot wordt. Ook gaf men aan dat een combinatie van werk en opleiding of van werk en taalles voor mensen die slecht Nederlands spreken, de voorkeur verdient boven een traject dat uitsluitend gericht is op werk. Ten aanzien van scholing en het up-daten van vaardigheden werd nadrukkelijk het belang van maatwerk aangegeven.

Bovenstaande betekent dat het beleid om iedereen zo snel mogelijk een traject aan te bieden brede steun krijgt, maar dat er meer dan voorheen aandacht moet worden besteed aan het vergroten van het perspectief om duurzaam uit te stromen. Ook werd aangegeven dat het van belang is om steeds opnieuw aan de hand van een checklist vast te stellen of het perspectief van een klant veranderd is, en welke stap er moet worden gezet om deze persoon te begeleiden naar duurzame uitstroom.

Een andere belangrijke conclusie die uit de expertmeeting naar voren kwam, is dat meer dan 90% van de aanwezigen van mening is dat de gemeente de meest geschikte instantie is om werkgevers te benaderen. Ook gaf 63% aan dat de reïntegratietrajecten gericht op bemiddeling naar werk het beste door de gemeente zelf kunnen worden uitgevoerd. Het is opmerkelijk te noemen dat slechts 19% hiervoor een taak voor reïntegratiebedrijven zag weggelegd en dat 19% dit een taak voor het CWI noemde. We kunnen voorzichtig concluderen dat deze uitkomst erop duidt dat de aanwezigen vertrouwen hebben in de accountmanager en de consultants werk waar het gaat om bemiddeling van bijstandsklanten naar vacatures in de regio.

Dit betekent dat er in ieder geval voor 2007 en 2008 geen contracten meer zullen worden afgesloten met reïntegratiebedrijven als het gaat om het uitvoeren van bemiddelingstrajecten. Afhankelijk van de ontwikkelingen, kan hier op termijn een ander besluit over worden genomen, maar voor dit moment wordt ervoor gekozen om zelf de intensieve bemiddeling naar werk ter hand te nemen.

Op de vraag of intensieve begeleiding naar werk vooraf moest gaan aan een Work First traject, heeft 70% ontkennend geantwoord. Ook kwam naar voren dat trajecten gericht op werk bij voorkeur gecombineerd worden met een goede voorbereiding op het werk. Deze uitkomsten betekenen dat er geen wens bestaat om mensen bijvoorbeeld eerst drie maanden te bemiddelen naar werk, maar dat direct trajecten kunnen worden ingezet om de persoon beter te kwalificeren voor duurzame uitstroom.

Opvallend was dat er tijdens de expertmeeting relatief weinig gesproken werd over een toch grote doelgroep: alleenstaande ouders. Er werd een tweedeling voorgesteld tussen alleenstaande ouders met kinderen onder en boven de 12 jaar. De aanwezigen op de expertmeeting gaven aan dat er de komende jaren meer aandacht zou moeten zijn voor de doelgroep van 50 + dan voor alleenstaande ouders met kinderen boven de 12 jaar.

Op de stelling: "alleenstaande ouders kunnen tenminste 20 uur per week werken" gaf 85% van de aanwezigen aan het hiermee eens te zijn. In de werkgroep waarin over

dit onderwerp werd doorgesproken, kwam aan de orde dat het van belang is dat alleenstaande ouders niet alleen maar zorgen. Het is belangrijk dat zij betrokken blijven bij de maatschappij en dat er goede mogelijkheden zijn om werken ook mogelijk te maken: kinderopvang is daarbij van belang.

Tot slot kan worden opgemerkt dat er brede steun is voor een streng reïntegratiebeleid. Een ruime meerderheid van 89% gaf aan dat consultants iemand mogen verplichten tot het volgen van een traject; 70% meent dat dit ook van toepassing is voor het volgen van een hulpverleningstraject bij de GGZ als dit blijkt uit een medisch advies.

Ook kan worden geconcludeerd dat 89% voorstander is van een lik-op-stukbeleid voor mensen die niet willen meewerken aan een reïntegratietraject. Als voorbeeld werd hierbij genoemd dat mensen desnoods thuis opgehaald moeten kunnen worden als ze niet op hun traject verschijnen. Een grote meerderheid (96%) is voorstander van een gefaseerde aanpak in maatregelen als mensen niet mee willen werken.

In de volgende paragrafen worden de uitgangspunten van het college en de conclusies van de expertmeeting nader uitgewerkt. In het volgende hoofdstuk zullen de uitkomsten van literatuurstudie aan bod komen, zodat ook daaruit beleidsaanbevelingen kunnen worden benoemd.

1.5. Reïntegratie naar werk

Uitgangspunt van de Wet Werk en Bijstand is dat iedereen zo snel mogelijk begeleid wordt naar regulier werk. Klanten hebben recht op een reïntegratietraject om dat doel te bereiken. Wij erkennen dat niet voor alle bijstandsgerechtigden een reïntegratietraject uiteindelijk leidt tot betaalde arbeid en daarmee tot uitstroom uit de uitkering.

Uitgaand van de visie dat iedereen in staat is een waardevolle bijdrage te leveren aan de maatschappij, betekent dit dat we in ons reïntegratiebeleid een onderscheid maken tussen reïntegratie naar betaald werk en reïntegratie naar maatschappelijke participatie – als stap op weg naar betaald werk of als hoogst haalbare doel van het reïntegratietraject.

Voor een deel van de bijstandsklanten vormt de bijstandperiode een overbrugging tussen twee banen. Zij zijn vaak gemotiveerd om zo snel mogelijk uit de uitkering te komen. Wij zullen er alles aan doen om ze niet te laten wennen aan een uitkeringssituatie door hen intensief te begeleiden naar een reguliere baan.

Wij roepen alle nieuwe instromers in de uitkering binnen vijf werkdagen na ontvangst van de intakegegevens van het CWI, op voor een gesprek waarbij aan de hand van een checklist bekeken wordt welk traject voor deze persoon ingezet wordt.

Klanten die al langer in de uitkering zitten, en die zich door het volgen van een reïntegratietraject beter gekwalificeerd hebben voor de arbeidsmarkt, zijn daardoor beter bemiddelbaar geworden. Voor deze groep bestaat een reëel perspectief om uit te stromen naar een reguliere baan.

Bij al onze klanten zullen wij regelmatig opnieuw vaststellen wat hun perspectief is en of er aanleiding bestaat tot het bijstellen van de afspraken en doelen.

Bij het opstellen van een individueel trajectplan⁷, zullen wij met de klant afspraken maken over de momenten en de manier waarop getoetst zal worden of de afgesproken doelen gehaald zijn en of bijstelling van het trajectplan aan de orde is.

1.6. Reïntegratie naar maatschappelijke participatie

Uit de WWB monitor 2006⁸ blijkt voor het tweede opeenvolgende jaar dat ongeveer de helft van de mensen in de bijstand naar verwachting geen perspectief heeft op regulier werk.

Landelijk gezien heeft meer dan 40% van het bijstandsbestand een ontheffing van de arbeidsplicht⁹. Van deze groep heeft 60% ontheffing gekregen op grond van fysieke of psychische belemmeringen. Dit wil niet zeggen dat deze mensen geen waardevolle bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij. Voor een deel van de mensen met een tijdelijke of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsplicht is maatschappelijke participatie heel wel mogelijk.

Op basis van gesprekken met de klant zal zo snel mogelijk na de instroom in de uitkering vastgesteld worden of reïntegratie naar werk in principe tot de mogelijkheden behoort, of dat er dusdanige belemmeringen zijn, dat eerst moet worden vastgesteld of de uitkeringsgerechtigde in aanmerking komt voor (tijdelijke) ontheffing van de arbeidsplicht en / of voor verwijzing naar professionele hulpverleners. Ook als de tijdelijke ontheffing van de arbeidsplicht afloopt, zal opnieuw worden vastgesteld hoe groot de afstand van de klant tot de arbeidsmarkt is.

Wanneer niet duidelijk is of de arbeidsverplichtingen kunnen worden opgelegd, wordt een arbeidsgeschiktheidsadvies aangevraagd.

1.7. Reïntegratie niet voor iedereen aan de orde

Voor een kleine groep mensen is de inzet van een reïntegratievoorziening niet aan de orde omdat ze blijvend en geheel ontheven zijn van de arbeidsverplichtingen. Dit kan zijn omdat er bijvoorbeeld sprake is van een zeer ernstige handicap of ziekte. Ook voor degenen die op grond van hun leeftijd (65+) volledig zijn vrijgesteld van de arbeidsverplichtingen, is een reïntegratietraject niet aan de orde. Zij zullen dan ook geen aanbod krijgen vanuit het cluster Sociale Zaken. In al deze gevallen gaat het om mensen die niet meer kunnen werken, maar ook niet meer hoeven te werken.

Mensen die blijvend en geheel ontheffing hebben gekregen van de arbeidsverplichtingen, krijgen geen reïntegratievoorziening aangeboden.

⁷ De WWB kent geen bepaling inzake het opstellen van een trajectplan.

⁸ WWB monitor 2006, p. 7

⁹ WWB monitor 2006, p. 12

1.8. Reïntegratieladder

Geen twee mensen zijn gelijk, daarom zal met iedere bijstandgerechtigde individueel moeten worden gesproken over de mogelijkheden die iemand heeft om zelfstandig in het eigen levensonderhoud te voorzien en over de mate waarin iemand in staat is om actief te participeren in de maatschappij. Hierbij moet niet alleen geïnventariseerd worden wat iemand in het verleden gedaan heeft (werk en opleiding) of wat iemand in de toekomst wil doen (wensen op het gebied van werk), maar ook welke stappen nodig zijn om uit de uitkering te komen, dan wel om maatschappelijk actiever te worden, dan men op dat moment al is.

Om aan te geven dat er stappen te onderscheiden zijn op weg naar uitstroom uit de uitkering door reguliere arbeid, wordt hier het begrip reïntegratieladder geïntroduceerd. Niet iedereen zal de hele route hoeven bewandelen van stap 1 op de ladder, naar stap 5; soms kunnen treden worden overgeslagen. Ook zal niet iedereen uiteindelijk op trede 5 van de ladder terecht komen. Soms kunnen mensen zelfs op twee treden tegelijkertijd actief zijn.

Onderstaande reïntegratieladder maakt visueel wat wij bedoelen met de uitspraak dat regulier werk niet voor iedereen haalbaar is. Voor een deel van ons bestand is trede 1, 2, 3 of 4 het hoogst haalbare. Daarom zal telkens opnieuw getoetst worden wat het perspectief van de klant is, omdat dit kan wijzigen en aanleiding kan zijn om het trajectplan bij te stellen.



figuur 1: Reïntegratieladder

1.8.1. Trede 1 Zorg

Voor een deel van de bijstandsgerechtigden is toeleiding naar werk of maatschappelijke participatie (nog) niet mogelijk bijvoorbeeld omdat er sprake is van een ernstige ziekte, verslaving of dusdanige problematiek waar eerst een oplossing voor moet komen, voordat men weer de energie en de mogelijkheden heeft om met een reïntegratietraject bezig te zijn. Hierbij kan men bijvoorbeeld denken aan huisvestingsproblemen (dakloosheid, dreigende huisuitzetting etc.), het hebben van grote schulden en het verwerken van traumatische gebeurtenissen.

Wanneer mensen aangeven niet in staat te zijn om te werken, wordt een medisch advies aangevraagd. Op basis van dit medische advies kan voor een bepaalde periode een gehele of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsverplichtingen worden verleend.

Voor mensen met ontheffing van de arbeidsverplichtingen op medische of sociale gronden is het belangrijk dat zij de tijd krijgen om te herstellen van ziekte of om hun persoonlijke problemen zo goed mogelijk op te lossen. Het cluster Sociale Zaken ondersteunt deze klanten door hen van een inkomen te voorzien en zo nodig door te verwijzen naar professionals waar zij voor hulp terecht kunnen. Hierbij kan gedacht worden aan medische behandeling, individuele therapie, schuldhulpverlening, thuiszorg etc. omdat deze vorm van ondersteuning op dit moment in hun leven de hoogste prioriteit heeft.

Indien uit de intake of uit een medisch advies blijkt dat hulp dringend nodig is, zullen wij met de klanten in een trajectplan afspraken maken over het in gang zetten en volgen van een hulpverleningstraject. Dit kan een traject zijn bij schuldhulpverlening, het maatschappelijk werk, maar ook een traject bij de Geestelijke Gezondheidszorg.

Alle klanten, dus ook deze klanten, dienen periodiek gesproken te worden. Zodra de situatie van de klant het toelaat, worden zij gestimuleerd om een eerste stap op weg naar werk te nemen. Het uitgangspunt van de WWB dat iedereen "moet" werken, blijft daarmee overeind.

Na afloop van een periode van ontheffing van de arbeidsverplichtingen, wordt opnieuw gesproken met de cliënt om vast te stellen wat de volgende stap is op weg naar werk of maatschappelijke participatie.

1.8.2. Trede 2 Maatschappelijke participatie (vrijwilligerswerk)

Bij deze stap op de reïntegratieladder is het van belang dat een klant actief wordt en dingen buitenshuis gaat ondernemen. Voor sommigen betekent dit dat zij bijvoorbeeld contacten zoeken met lotgenoten (mantelzorgers, psychiatrische patiënten etc.) of een koffieochtend in een buurthuis bezoeken als eerste stap buiten de eigen vertrouwde omgeving.

Voor anderen betekent dit dat zij niet alleen maar buitenshuis komen om dingen te doen waar zij persoonlijk zin in hebben, maar ook om iets te betekenen voor anderen buiten hun eigen kring. Incidenteel meehelpen bij het koffie zetten voor de eigen kaartclub kan een eerste stap zijn om zich als vrijwilliger in te zetten. Bij het verrichten van vrijwilligerswerk op structurele basis, is er niet alleen sprake van een tegenprestatie, maar ook van een leersituatie, omdat men te maken heeft met wensen en verwachtingen van de organisatie waarvoor men vrijwilliger is.

Als werk (nog) niet tot de mogelijkheden behoort, dan wordt de klant gestimuleerd om naar vermogen mee te doen in de samenleving.

Ons College heeft op 12 mei 2006, met instemming van de Raad, besloten dat sociale activering, vrijwilligerswerk en mantelzorg bij de WMO ondergebracht

worden. Deze keuze maakt het mogelijk om een beleid inzake "maatschappelijke participatie" te ontwikkelen dat voor alle inwoners van Midden-Drenthe gelijk is en geen verschil maakt tussen mensen met en zonder bijstandsuitkering. Daar waar echter een traject naar werk – met tussenstappen – mogelijk lijkt te zijn, zal bijvoorbeeld vrijwilligerswerk onderdeel kunnen uitmaken van een trajectplan gericht op werk.

Als regulier werk niet haalbaar is, stimuleren wij de klanten om naar vermogen maatschappelijk actief te zijn. Leidraad hierbij is het WMO beleid van onze gemeente inzake maatschappelijke participatie, mantelzorg en vrijwilligerswerk.

Wanneer een traject naar maatschappelijke participatie onderdeel uitmaakt van een traject gericht op reguliere arbeid, zullen wij met de klanten in een trajectplan afspraken maken over de manier waarop zij maatschappelijk actief zijn, bijvoorbeeld door het verrichten van vrijwilligerswerk gedurende een bepaalde periode.

1.8.3. Trede 3 Stappen op weg naar werk: vergroten kennis en vaardigheden

Alle elementen op de derde trede hebben tot doel dat men zich steeds beter kwalificeert voor een baan doordat men werkt aan de zwakke kanten en leert over welke sterke kanten men beschikt. Door het vergroten van kennis en vaardigheden neemt over het algemeen ook het zelfvertrouwen en de waardering voor het eigen kunnen toe. Ook dit vergroot de kansen om bij een selectie te worden aangenomen voor een baan.

Voor jongeren die een beroep doen op een bijstandsuitkering, wordt zo snel mogelijk vastgesteld of zij beschikken over een startkwalificatie¹⁰. Indien zij hier niet over beschikken, dan worden zij gestimuleerd om alsnog een startkwalificatie te behalen. (zie ook H 6 Doelgroepen beleid).

Op de derde trede ligt de nadruk op het ontwikkelen van basisvaardigheden die onmisbaar zijn voor elke baan zoals het ontwikkelen van sociale vaardigheden (leren communiceren, assertief durven zijn) of werknemersvaardigheden (op tijd komen, opdrachten aanvaarden). Het accent kan ook liggen op het ontwikkelen van specifieke vaardigheden om de kansen op een bepaald soort werk te vergroten. Hierbij kan men denken aan het leren omgaan met computers zodat men in tal van banen terecht kan.

Indien uit de intake blijkt dat iemand met de arbeidsverplichtingen onvoldoende beschikt over werknemers-vaardigheden of over sociale vaardigheden, dan bieden wij een korte cursus aan om deze vaardigheden te helpen ontwikkelen.

Ook het volgen van een sollicitatietraining vergroot de kansen op het vinden van een reguliere baan. Door een korte sollicitatiecursus aan te bieden zodra men de

¹⁰ Onder startkwalificatie voor jongeren wordt verstaan: een HAVO- of VWO-diploma, danwel een MBO-diploma op minimaal niveau 2.

sollicitatieverplichtingen krijgt opgelegd, kan de dan opgedane kennis tijdens de hele bijstandperiode benut worden bij het solliciteren naar een reguliere baan. Het is de bedoeling dat mensen die de arbeidsverplichtingen hebben, allemaal beschikken over een actueel Curriculum Vitae en dat zij in staat zijn om zich goed voor te bereiden op een schriftelijke of mondelinge sollicitatie. Ook tijdens gesprekken met de klanten zal waar nodig aandacht besteed worden aan het sollicitatieproces.

Wij bieden alle mensen die een traject richting werk volgen, een sollicitatiecursus aan, zo mogelijk voorafgaand aan de plaatsing op een werk(ervarings)plek.

In sommige¹¹ situaties behoort het volgen van een specifieke opleiding met financiering vanuit het Werk-deel van de bijstandswet tot de mogelijkheden, zeker als er sprake is van een baangarantie na het volgen van die opleiding. Een bedrijf dat behoefte heeft aan lassers of veiligheidsbeambten, maar geen geschikt personeel kan vinden, biedt soms de mogelijkheid om mensen in dienst te nemen op voorwaarde dat deze kandidaten een bepaalde beroepsopleiding hebben gevolgd. Ook kunnen bedrijven leerwerk- of stageplekken bieden aan uitkeringsgerechtigden die een opleiding volgen, zodat leren en werken direct gecombineerd kunnen worden.

Indien de kansen op regulier werk aanzienlijk groter worden door het volgen van een specifieke cursus of vakgerichte opleiding, bijvoorbeeld door een baangarantie na afronding van de cursus, dan kan een maatwerktraject gericht op scholing worden ingezet.

Onderdeel van deze trede van de participatieladder is ook het vergroten van zelfinzicht bijvoorbeeld door het doen van competentietesten, het doen van een beroepskeuzetest of het ontvangen van feedback tijdens cursussen en het omgaan met anderen.

Indien onvoldoende inzicht bestaat in de competenties, motivatie of beroepsmogelijkheden van een klant, zal zo nodig het doen van een test onderdeel uitmaken van het trajectplan gericht op werk.

1.8.4. Trede 4 Werken met behoud uitkering en / of actieve bemiddeling naar regulier werk

Bij deze trede van de participatieladder staat het opdoen van concrete werkervaring centraal. Dit kan zijn door middel van het doen van een stage, het hebben van een leerwerkplek of het werken met behoud van uitkering in bijvoorbeeld een Work Firsttraject. Ook vormen van gesubsidieerde arbeid vallen hieronder.

In onze gemeente zijn geen mensen meer met een gesubsidieerde baan op basis van een tijdelijk contract, omdat in de afgelopen jaren is besloten om deze contracten niet te verlengen. Per 1 januari 2007 zijn er nog 6 mensen met een WIW baan die

¹¹ In een aantal gevallen kan een opleiding of cursus bekostigd worden door het cluster Welzijn (uit middelen voor Inburgering of vanuit het budget voor Volwasseneducatie. In andere gevallen kan een vorm van studiefinanciering via de Informatiebeheergroep of het UAF mogelijk zijn.

een contract hebben voor onbepaalde tijd. Het gaat hierbij in totaal om 5,74 fte, gefinancierd uit het Werk-deel van het bijstandsbudget. (zie verder H 6 Doelgroepen beleid)

Voor sommige mensen is een bijstandsperiode een korte overbrugging tussen het verlaten van school of oude werkkring en het vinden van een (nieuwe) baan. Zij zijn gebaat bij het intensief zoeken naar werk. Hierbij kan actieve bemiddeling en ondersteuning door het CWI, de accountmanager of de consultants werk behulpzaam zijn.

Bij voorkeur wordt het zoeken naar werk gecombineerd met een traject waarbij het opdoen van werkervaring centraal staat. Dit kan een stage- of werkervaringsplek bij een werkgever in de regio zijn, maar ook een voorziening als werken met behoud van uitkering. Enerzijds bevordert dit uitstroom vanwege het afschrikwekkend effect ervan, anderzijds is een op werk gericht traject van groot belang vanwege het opdoen of behoud van arbeidsritme en werkervaring.

Iedereen die beschikt over voldoende kennis, vaardigheden en motivatie om aan het werk te komen en om daardoor duurzaam uit te stromen, bemiddelen wij naar arbeid. Waar mogelijk wordt dit in combinatie gedaan met een traject gericht op het opdoen van werkervaring.

Er zijn ook veel mensen die op de vierde trede van de reïntegratieladder terecht komen nadat zij er al een heel traject op hebben zitten. Zij zijn daarmee op het stadium aanbeland dat het opdoen van concrete werkervaring, bijvoorbeeld in een Work Firsttraject, de aangewezen weg lijkt om het geleerde in praktijk te brengen en hun werkervaring te vergroten.

Opvallende uitkomst van de WWB monitor¹² is dat veel gemeenten aangeven dat plaatsing van mensen in een Work Firsttraject direct na het aanvragen van een bijstandsuitkering er in een aantal gevallen toe leidt dat de bijstandsaanvraag direct weer ingetrokken wordt. Managers van sociale diensten geven aan dat gemiddeld 17% van de bijstandsaanvragen wordt ingetrokken, zodra deze tegenprestatie van werken met behoud van uitkering wordt verlangd.

Wij bieden alle klanten met de arbeidsverplichtingen die zich op de vierde trede van de reïntegratieladder bevinden, binnen een maand na aanvang van de uitkering of hun voortraject, een traject aan waarbij het opdoen van werkervaring en het toepassen van kennis en vaardigheden centraal staat.

1.8.5. Trede 5 Regulier werk

In deze fase gaat het om het verrichten van regulier werk, bij voorkeur voor zoveel uren dat volledige uitstroom uit de bijstand mogelijk is. Omdat niet iedereen recente werkervaring heeft, kan nazorg een belangrijke bijdrage leveren om te voorkomen dat klanten terug vallen in de bijstand. Uit onderzoek¹³ naar het lange termijn resultaat van arbeidsrehabilitatie bij DAAT Drenthe, blijkt dat ondersteuning na

¹² WWB monitor 2006 p. 11

¹³ Blijvend aan het werk (2006, p.11)

plaatsing en in het bijzonder job coaching, bijdraagt aan een grotere kans op het behoud van een reguliere baan. Daar waar wenselijk zullen wij dan ook nazorg bieden.

Wij bieden klanten die door onze bemiddeling uitstromen naar regulier werk een nazorgtraject aan, dat bestaat uit een of meerdere gesprekken met de accountmanager. Doel van deze gesprekken is het bieden van begeleiding gericht op het behouden van het werk of het ondersteunen van de cliënt bij de problemen die zouden kunnen leiden tot een terugval.

H 2 Factoren die van belang zijn bij reïntegratie

Uit onderzoek¹⁴ blijkt dat een succesvolle reïntegratie afhangt van vele factoren. Lang niet al deze factoren zijn op individueel niveau beïnvloedbaar. In dit hoofdstuk wordt een model gepresenteerd waarbij in het kort aandacht besteed wordt aan een aantal van die factoren. We beperken ons hierbij tot de belangrijkste factoren met betrekking tot de reïntegratie van bijstandsgerechtigden.

2.1. Arbeidsmarktpartijen

Allereerst dient een onderscheid te worden gemaakt in de partijen die bij het reïntegratieproces betrokken zijn:

1. de uitkeringsgerechtigde – de klant
2. de uitkeringsinstantie – hier het cluster Sociale Zaken van onze gemeente
3. de werkgever

Ieder van deze partijen heeft belang bij een geslaagde reïntegratie van de klant. Bij een geslaagde reïntegratie is dan ook sprake van een win-win situatie. In eerste instantie heeft de klant er baat bij om onafhankelijk te worden van de uitkeringsinstantie of om een zo groot mogelijke mate van zelfredzaamheid te bereiken.

De werkgever heeft belang bij het vinden van arbeidskrachten die gemotiveerd en geschikt zijn voor het vervullen van de vacatures die er zijn.

De gemeente en de samenleving als geheel hebben er belang bij dat mensen zelfredzaam zijn, ook in financieel opzicht. Uitstroom uit de uitkering, betekent schadelastbeperking voor de gemeenschap, maar in veel gevallen ook dat mensen maatschappelijk actief zijn en niet (langer) in een sociaal isolement verkeren. Voor de sociale cohesie is het van belang dat zoveel mogelijk mensen oog en hart hebben voor hun omgeving. Het hebben van betaald werk kan daar aan bijdragen.

2.2. Factoren die reïntegratie beïnvloeden

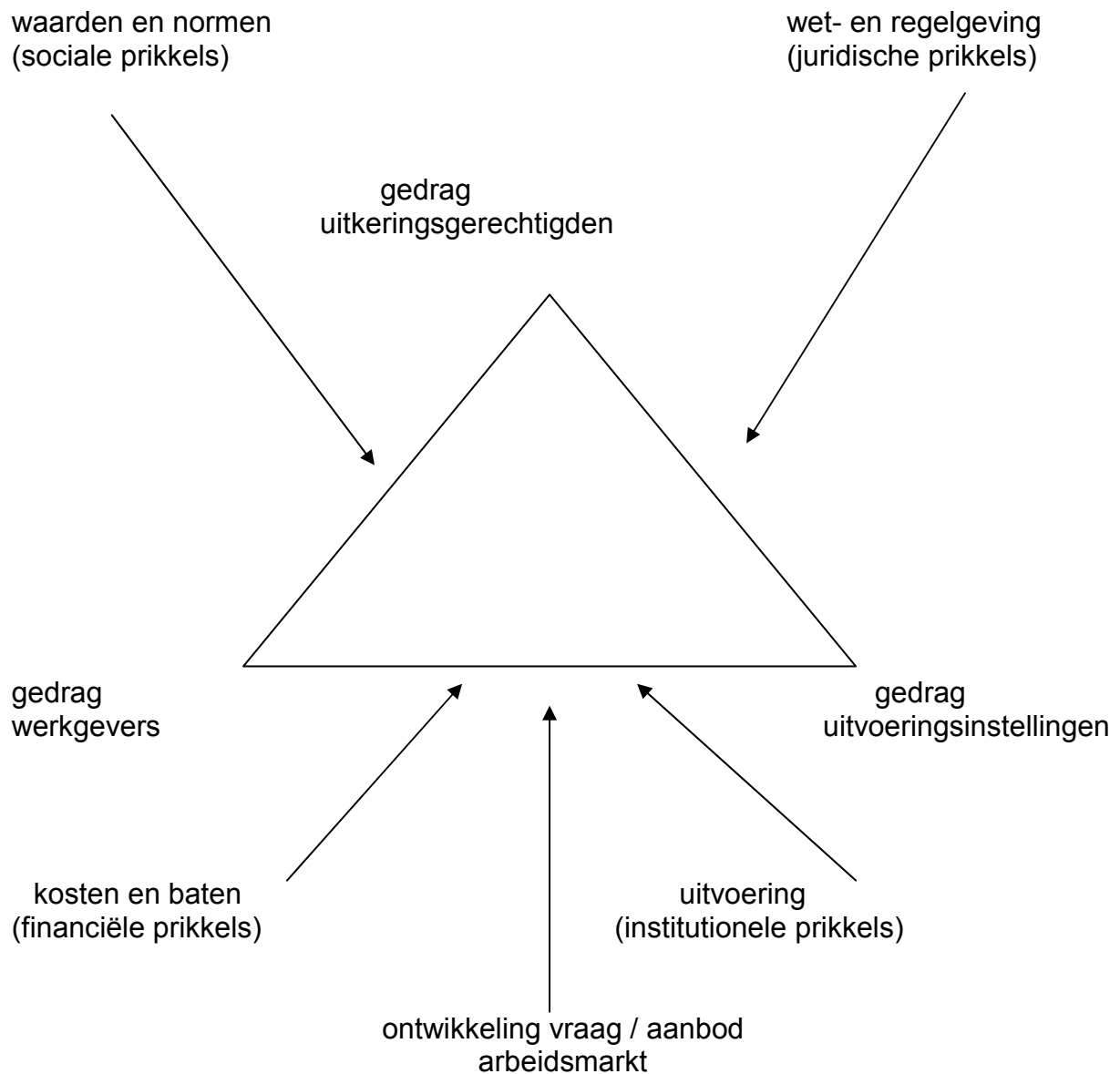
In de vorige paragraaf zagen we al dat reïntegratie niet alleen een proces is dat zich afspeelt binnen de uitkeringsinstantie. Zonder werkgevers geen werk, en dus geen reïntegratie naar reguliere arbeid. De werkgever is dus net zo goed partij als de uitkeringsgerechtigde.

Er zijn diverse factoren die van invloed kunnen zijn op het reïntegratiegedrag van de drie arbeidsmarktpartijen:

- mogelijkheden tot reïntegratie: de ontwikkeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt
- kosten/baten afweging: financiële prikkels
- wet- en regelgeving: juridische prikkels
- uitvoering van wet- en regelgeving: institutionele prikkels
- waarden en normen: sociale prikkels.

¹⁴ Ontwikkelingen in reïntegratie van uitkeringsontvangers – SCP werkdokument 75 (2001, p. 16 e.v.)

In schema vervat ziet het reïntegratiemodel er zo uit:



figuur 2: reïntegratie-model

In de volgende paragrafen zullen we kort op elk van deze factoren ingaan.

2.3. De ontwikkeling van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt

Er zijn meer mogelijkheden voor reïntegratie van uitkeringsgerechtigden naarmate de werkgelegenheid zich gunstiger ontwikkelt. Een groot of groeiend aantal vacatures is op zich echter geen garantie voor uitstroom uit uitkeringen. Behalve uitkeringsgerechtigden zijn er ook veel werkenden die solliciteren omdat ze van baan

willen veranderen. Ongeveer 60% van de vacatures wordt dan ook ingevuld door zogeheten baanwisselaars. Daarnaast ondervinden uitkeringsgerechtigden bij hun zoektocht naar reguliere arbeid ook concurrentie van herintredende vrouwen en van schoolverlaters.

Van groot belang is dan ook dat er sprake is van uitkeringsgerechtigden die over de kwalificaties beschikken die gevraagd worden door het bedrijfsleven.

Wij stellen de vraag van de werkgevers in de regio centraal.

Indien het aanbod van uitkeringsgerechtigden niet aansluit bij de vraag naar arbeidskrachten is er sprake van een mismatch.

Het kan gaan om verschillende soorten mismatch:

- a) mismatch naar kwalificatie
- b) regionale mismatch

Bij een mismatch naar kwalificatie beschikt een werkzoekende niet over de opleiding, arbeidservaring en / of competenties die gevraagd worden.

Wij stellen ons tot doel om onze klanten her- en bijscholingsmogelijkheden te bieden waardoor ze hun kennis en vaardigheden, en daarmee hun kansen op werk vergroten.

Er is sprake van een regionale mismatch indien er in een bepaalde regio veel meer werklozen geregistreerd staan dan dat er vacatures beschikbaar zijn. Ondanks goede kwalificaties lukt het niet om in de eigen regio een baan te vinden omdat er geen vacatures zijn in een bepaalde branche.

Wij stellen ons ten doel om onze klanten zo goed te kennen, dat wij in onze contacten met werkgevers die klanten kunnen voordragen voor een baan of werkervaringsplek, die matchen met de wensen van de werkgever.

Naarmate het aanbod van arbeidskrachten groter is, zullen werkgevers proberen een keuze te maken voor degene die het meest voldoet aan het functieprofiel. In veel gevallen wordt een eerste selectie gemaakt op basis van informatie over relevante kennis en werkervaring. Daarnaast spelen leeftijd, sexe, etniciteit en werkloosheidsduur ook een belangrijke rol in het selectieproces.

Uit onderzoek ¹⁵ naar reïntegratie van mensen met diverse uitkeringsachtergronden blijkt dat het voor (ex)-WAO'ers nog veel moeilijker is dan voor andere uitkeringsgerechtigden om een reguliere baan te vinden, ondanks hun leeftijd en opleiding. Een goede gezondheid blijkt bij deze groep van doorslaggevend belang bij het selectieproces.

Bij de overige uitkeringsgerechtigden selecteren werkgevers in eerste instantie op opleiding en werkervaring. In tweede instantie selecteren werkgevers vooral op leeftijd. Pas bij voldoende keuze aan geschikte kandidaten die aan deze eerste

¹⁵ Ontwikkelingen in reïntegratie van uitkeringsontvangers – SCP werkdocument 75 (2001, p. 31, 32)

criteria voldoen, wordt geselecteerd op zaken als inzet, motivatie, een positieve werkhouding en sociale vaardigheden.

De onderzoekers concluderen dat een arbeidsmarktbeleid dat de voorkeuren van werkgevers weet te beïnvloeden, wel eens meer succes zou kunnen hebben voor de positie van zwakke groepen op de arbeidsmarkt, dan het beleid dat er vooral op gericht is om de kwalificaties van werkzoekenden zonder baan te verbeteren.

2.4. Kosten / baten afweging: financiële prikkels

De verwachting luidt dat er sprake zal zijn van meer uitstroom uit uitkeringen naarmate aan reïntegreren meer financiële voordelen zitten en aan niet-reïntegreren meer financiële nadelen zijn verbonden. Dit geldt voor elk van de drie genoemde marktpartijen.

Voor bijstandsgerechtigden kan de vrijlating van een deel van de inkomsten een prikkel zijn om een parttime reguliere baan te accepteren.

Conform art. 31 lid 2, onder o WWB, hanteren wij een vrijlating van inkomsten van max. 6 aaneengesloten maanden, nadat is vastgesteld dat deeltijdwerk bevorderlijk is voor de reïntegratie van betrokkene.

Omgekeerd zal een bijstandsgerechtigde niet financieel geprikkeld worden om een baan aan te nemen, als het loon niet boven bijstandsniveau uitkomt of als men er netto niet op vooruit gaat omdat het extra inkomen uit arbeid wegvalt doordat men geen of minder gebruik kan maken van financiële regelingen als zorgtoeslag, huurtoeslag etc. In dit geval spreekt men van een armoedeval. Het verstrekken van premies aan klanten die een korte cursus volgen of die deelnemen aan een traject kan een negatief effect hebben op uitstroom, omdat deze incentive stopt zodra men een reguliere baan vindt.

Wij continueren het beleid dat er geen premies worden verstrekt aan klanten die een reïntegratietraject volgen.

Werkgevers zijn eerder geneigd een uitkeringsgerechtigde aan te nemen als er aanzienlijke financiële voordelen te behalen zijn. Belastingvoordelen of volledige loonkostensubsidies indien men langdurig werklozen aannam, hebben er in het verleden toe geleid dat veel werkgevers banen creëerden voor langdurig werklozen. Een groot deel van deze maatregelen is echter afgeschaft wegens de hoge kosten van dit systeem.

De afgelopen jaren heeft onze gemeente een loonkostensubsidie van € 4.000,- toegekend aan werkgevers die voldeden aan een aantal eisen waaronder het aanbieden van een arbeidscontract aan een bijstandsgerechtigde van minimaal 12 maanden en van zodanige omvang dat de uitkeringsgerechtigde geen beroep meer hoeft te doen op een gemeentelijke uitkering. De praktijk leert dat er behoefte bestaat aan een versoepeling van de voorwaarde dat het moet gaan om een jaarcontract.

Wij bieden werkgevers een loonkostensubsidie van € 4.000.-, indien een bijstandsgerechtigde na een proefplaatsing van 3 maanden met behoud van uitkering, een jaarcontract krijgt aangeboden van een zodanig omvang dat de klant hierdoor uit de bijstandsuitkering is.

Wij bieden werkgevers een loonkostensubsidie van € 2.000.-, indien een bijstandsgerechtigde na een proefplaatsing van 3 maanden met behoud van uitkering, een contract voor minimaal 6 maanden, doch korter dan een jaar, krijgt aangeboden van een zodanige omvang dat de klant hierdoor uit de bijstandsuitkering is. Mocht het contract verlengd worden, dan is er geen loonkostensubsidie meer mogelijk, omdat er dan geen sprake meer is van een bijstandsgerechtigde.

Met de komst van de WWB zijn gemeenten 100% financieel verantwoordelijk geworden voor de uitvoering van de bijstandswet. Reïntegratie-inspanningen moeten renderen, omdat anders het beslag op de verschillende middelen (werkbudget en inkomensbudget) te groot wordt. Gemeenten moeten derhalve keuzes maken met betrekking tot de manier waarop zij het werkdeel willen inzetten. In de hoofdstukken 6 en 7 van deze nota zal worden aangegeven welke keuzes de gemeente Midden-Drenthe maakt ten aanzien van doelgroepen en van de in te zetten reïntegratie-instrumenten.

Wij stellen ons ten doel om het budget dat voor reïntegratie beschikbaar is, optimaal te benutten, doch niet te overschrijden.

2.5. Wet- en regelgeving: juridische prikkels

Er zal sprake zijn van meer reïntegratie naarmate er meer wet- en regelgeving wordt ontwikkeld met als doel de bevordering van reïntegratie en naarmate aan niet-reïntegreren strengere sancties zijn verbonden. Voorwaarde is dat er voldoende middelen zijn om de wet- en regelgeving adequaat uit te voeren en dat er voldoende controle is op naleving van de wet- en regelgeving. Door klanten die niet mee werken aan reïntegratie een sanctie op te leggen, wordt bevorderd dat mensen zich (voortaan) houden aan de verplichtingen die hen zijn opgelegd.

Indien klanten niet mee werken aan hun reïntegratietraject, zullen wij een lik-op-stuk beleid toepassen. De accountmanager zoekt direct contact met de cliënt bij (ongeeoorloofd) verzuim of negatieve signalen vanuit de trajectbegeleiding. Wanneer een klant niet mee wil werken aan een traject of wanneer werk geweigerd wordt, zal de consulent werk een maatregeltraject inzetten.

Met de komst van de WWB is de verplichting voor bijstandsgerechtigden om werk te zoeken en te accepteren aangescherpt en uitgebreid tot een algemene reïntegratieverplichting. Daar staat tegenover dat bijstandsgerechtigden recht hebben op ondersteuning van de gemeenten bij het vinden van werk of het vergroten van de kansen op werk. Om binnen het budget van het Werk-deel te blijven, zullen keuzes gemaakt moeten worden.

Naarmate andere uitkeringsinstanties (CWI, UWV) sterker sturen op reïntegratie door veranderde wet- en regelgeving en gewijzigd beleid, zal de concurrentie tussen

groepen uitkeringsgerechtigden groter worden. Ook deze factor is van invloed op de mate waarin de reïntegratie van bijstandsklanten succesvol is.

Wij stellen ons ten doel om alle werkgevers in de regio, die daar behoefte aan hebben, te informeren over de wet- en regelgeving inzake de WWB en de scholingsmogelijkheden voor potentiële werknemers of stagiaires.

2.6. Uitvoering van wet- en regelgeving: institutionele prikkels

Er zal sprake zijn van meer reïntegratie naarmate in de uitvoering van de sociale zekerheid meer de nadruk op bevordering van uitstroom van uitkeringsontvangers wordt gelegd.

Er wordt veel gevraagd van de mensen die belast zijn met de uitvoering van het beleid en de wet- en regelgeving. De manier waarop klanten worden benaderd en betrokken bij de keuze van reïntegratie-instrumenten, kan in positieve of negatieve zin effect hebben op hun gedrag en op het resultaat van de reïntegratie-inspanningen. Een pro-actieve benadering waarbij klanten niet alleen gewezen worden op hun plichten, maar ook op hun kwaliteiten, kansen en op sollicitatiemogelijkheden, draagt bij aan een snellere en succesvolle reïntegratie.

Wij stellen ons ten doel om in de periode 2007 – 2011 klanten intensief te begeleiden op hun weg naar duurzame uitstroom uit de uitkering. Dit zal gebeuren vanuit een positieve insteek. Waar nodig zal echter een lik-op-stuk-benadering worden ingezet.

Uit onderzoek van de Inspectie Werk en Inkomen¹⁶ blijkt dat gemeenten met intensief casemanagement niet alleen minder per traject betalen omdat ze meer trajecten inkopen, maar ook dat ze betere resultaten behalen. Zowel de bestandsontwikkeling als de plaatsingscijfers zijn positiever. De plaatsingscijfers voor de gemeenten met intensief casemanagement liggen 5 a 10% hoger.

Wij stellen ons ten doel om met klanten concrete en haalbare doelen af te spreken in een trajectplan en om de cliënten intensief te volgen, zodat doelen direct bijgesteld kunnen worden als dat nodig is.

2.7. Waarden en normen: sociale prikkels

Er zal sprake zijn van meer uitstroom naarmate het hebben van betaald werk als positiever wordt bestempeld dan het ontvangen van een uitkering. Dit geldt zowel voor de waarden en normen binnen de samenleving als op het niveau van de uitkeringsorganisatie.

Naarmate waarden als:

- alle mensen zijn waardevol en beschikken over kwaliteiten,
- iedereen levert naar vermogen een tegenprestatie in ruil voor het ontvangen van een bijstandsuitkering en
- men heeft niet alleen rechten, maar ook plichten

¹⁶ Van aanbesteden tot uitvoeren. IWI augustus 2006, p. 37

overheersen in de samenleving – zal het makkelijker zijn om samen met een klant afspraken te maken over de kortste weg naar werk, dan wanneer men een bijstandsgerechtigde bewust of onbewust beschouwt als "een blok graniet, waar geen beweging in is te krijgen".

Wij werken vanuit de overtuiging dat iedere klant een waardevolle bijdrage kan leveren aan de maatschappij. Daar waar het hebben van regulier werk niet tot de mogelijkheden behoort, stimuleren wij maatschappelijke participatie.

2.8. Werkgeversbenadering

Om werkplekken voor bijstandsgerechtigden te vinden, is een goede kennis nodig van de regionale arbeidsmarkt en van de actuele vraag naar personeel van werkgevers. Een goed contact met werkgevers in de regio draagt bij aan een succesvolle bemiddeling en reïntegratie van uitkeringsgerechtigden.

Werkgevers hebben belang bij het zo snel en goed mogelijk opvullen van hun vacatures. In een gesprek met een accountmanager kunnen zij hun wensen kenbaar maken, maar ook in goed overleg bijstellen, zodat er wellicht een of meerdere kandidaten met een bijstandsuitkering kunnen worden voorgedragen voor een baan.

Een actieve werkgeversbenadering kan ook bijdragen aan het vergroten van de betrokkenheid van werkgevers bij de problematiek van langdurig werklozen en daardoor van de bereidheid om mee te zoeken naar mogelijkheden om mensen een stage- of een werkplek aan te bieden.

Maatschappelijke verantwoord ondernemen kan betekenen dat werkgevers bereid zijn iemand een kans te geven die in eerste instantie niet door de personeelsselectie zou komen.

Sinds kort staat de werkgeversbenadering hoog op de agenda van zowel reïntegratiebedrijven, het CWI als Sociale Diensten. Afstemming is dan ook noodzakelijk omdat velen in dezelfde vijver vissen, zij het met ander aas aan de haak. Ons cluster Sociale Zaken kan bijvoorbeeld scholing betalen en nazorg leveren als mensen daarna ook in dienst worden genomen. Het CWI heeft een beperkter budget om werkzoekenden een korte opleiding aan te bieden, maar beschikt weer over een actueel overzicht van vacatures. Wij streven naar een goede samenwerking met alle betrokkenen.

2.9. Accountmanager

Sinds juli 2006 is bij het cluster Sociale Zaken van de afdeling Samenlevingszaken van onze gemeente een accountmanager aangesteld¹⁷ met als doel het onderhouden van contacten met werkgevers en het acquireren van vacatures voor bijstandsklanten. Deze benadering blijkt heel effectief en heeft door intensieve bemiddeling tot een gemiddelde uitstroom van 2 klanten per maand geleid. Het

¹⁷ Het betreft een tijdelijke functie voor 18 uur per week tot 1 april 2007, vanaf 1 april 2007 betreft het een fulltime functie.

college heeft besloten om dit beleid te continueren en vanuit het Werk-deel de inzet van deze accountmanager te financieren.

De accountmanager werkt intensief samen met de consultants werk die vaststellen of mensen de volledige of een gedeeltelijke arbeidsplicht krijgen opgelegd en die gedurende de hele uitkeringsperiode het contact met hun cliënten onderhouden.

De vraag van werkgevers naar personeel staat centraal. Zodra de accountmanager een werkgever spreekt die personeel zoekt, wordt geïnventariseerd welke wensen en eisen de werkgever stelt met betrekking tot de vacature. In dit gesprek wordt niet alleen aandacht besteed aan de wensen en verwachtingen van de werkgever, maar zonodig wordt ook gesproken over mogelijke vooroordelen die een werkgever heeft ten aanzien van mensen met een bijstandsuitkering. De accountmanager geeft daarbij ook aan welke mogelijkheden de gemeente biedt om iemand bij- of om te scholen en welke begeleiding tijdens een eventueel dienstverband vanuit de gemeente ingezet kan worden.

Daarnaast geschiedt de acquisitie van vacatures op basis van het arbeidsaanbod onder klanten van het cluster Sociale Zaken. Zijn er bijstandsgerechtigden die werkervaring hebben in de zorg, dan benadert de accountmanager werkgevers die wellicht personeel in de zorg nodig hebben. Zodra werkgevers zich bij de accountmanager melden met vacatures, geeft de accountmanager dit door aan alle consultants werk. Vervolgens wordt door de consultants werk bekeken of er in het klantenbestand iemand voldoet aan de vraag.

De accountmanager en de consultants werk beoordelen samen of en zo ja welke klanten kunnen worden bemiddeld naar een werkgever die personeel zoekt. De accountmanager ziet er op toe dat klanten goed voorbereid zijn als zij voorgedragen worden voor een gesprek met een werkgever voor een werk(ervarings)plek. Zonodig wordt aandacht besteed aan specifieke sollicitatievaardigheden.

Onze accountmanager en het CWI in Hoogeveen werken waar mogelijk samen waar het gaat om het uitwisselen van vacatures en zoeken afstemming over de wijze waarop werkgevers benaderd worden. Centraal staat hierbij het belang van een succesvolle reïntegratie zowel voor klanten als werkgevers.

2.10. Conclusie

Geconcludeerd kan worden dat veel factoren een rol spelen bij het reïntegratieproces van uitkeringsgerechtigden. Niet alle factoren zijn echter beïnvloedbaar. Binnen de context van de WWB en gegeven de arbeidsmarktsituatie in Drenthe, biedt dit model echter wel de mogelijkheid om nader te bekijken waar de mogelijkheden liggen van de mensen die met elkaar verantwoordelijk zijn voor het reïntegratieproces: de bijstandsgerechtigde, de werkgever en de uitkeringsinstantie. Het gedrag van deze arbeidsmarktpartijen bepaalt uiteindelijk of er een match tot stand komt tussen een werkzoekende en een werkgever.

In het volgende hoofdstuk wordt ingezoomd op de arbeidsmarktsituatie in Drenthe.

H 3 De arbeidsmarkt in Drenthe

In het vorige hoofdstuk werd aangegeven dat de vraag- en aanbodontwikkeling op de arbeidsmarkt een belangrijke factor is die van invloed is op reïntegratie. Naarmate we meer kennis hebben van de huidige situatie op de arbeidsmarkt, zijn we beter in staat om onze klanten te informeren over hun kansen op werk en om gebruik te maken van deze kennis in onze relaties met het bedrijfsleven.

Uitgaande van het feit dat er geen vacatures zijn zonder werkgevers, zullen we meer dan ooit moeten uitgaan van de vraagkant van de arbeidsmarkt. Welke vacatures staan er open? Welke eisen stellen werkgevers aan hun personeel en hoe kunnen we potentiële kandidaten vinden in ons bijstandbestand die de meeste kans maken om te worden aangenomen op een baan? In het volgende hoofdstuk zullen we een analyse van ons cliëntenbestand presenteren.

In dit hoofdstuk staan de ontwikkelingen op de (regionale) arbeidsmarkt centraal. Hierbij wordt vooral gebruik gemaakt van gegevens van het CWI (CWI Arbeidsmarktprognose 2006 –2011 en Kerngegevens – De arbeidsmarkt in Nederland, juni 2006). Daarnaast wordt ook gebruik gemaakt van Drenthe in cijfers 2005, een publicatie van de Provincie Drenthe, editie 2006.

3.1. De arbeidsmarkt trekt aan

Landelijk gezien kan worden geconstateerd dat de werkloosheid in hoog tempo daalt door een forse toename van de werkgelegenheid. Het gaat weer goed in het land. De kentering op de arbeidsmarkt blijkt niet alleen uit een toename van het aantal vacatures en de afname van het aantal faillissementen en ontslagaanvragen, maar ook uit een toename van de werkgelegenheid.¹⁸

3.2. Toename van het aantal banen

In juni 2006 verwachtte het CWI dat het aantal banen in ons land in 2006 met 66.000 zou groeien. Voor 2007 wordt een toename voorspeld met 162.000 banen.¹⁹ Voor de jaren 2008-2011 wordt een aanhoudende groei verwacht van gemiddeld 130.000 banen per jaar. Deze groei volgt op een lange periode (van 2000 – 2005) waarin het aantal banen niet toenam.

Naar verwachting stijgt het aantal banen vanaf 2006 sterker dan de groei van de beroepsbevolking. Dit betekent dat de kansen op werk gunstiger worden. De stijging van de beroepsbevolking wordt in de komende jaren vooral veroorzaakt door de groei van de arbeidsparticipatie door bijvoorbeeld herintredende vrouwen.

¹⁸ Kerngegevens - De arbeidsmarkt in Nederland juni 2006, p. 3 e.v.

¹⁹ CWI Arbeidsmarktprognose 2006-2011, juni 2006 p. 8

3.3. Banenontwikkeling in diverse sectoren en beroepsgroepen

Het CWI²⁰ verwacht dat - landelijk gezien - de grootste groei van het aantal banen zal plaatsvinden in de sectoren zakelijke dienstverlening (ICT, uitzendbureaus, reclamebranche etc.) zorg en welzijn en de detailhandel. Deze sectoren nemen samen ongeveer 60% van de banengroei voor hun rekening.

De grootste stijging van het aantal banen in 2006 en 2007 is te vinden bij de beroepsgroep administratief en beleidsadviserend personeel en de beroepsgroep verzorgend en heelkundig personeel. Ook de vraag naar productie- en onderhoudspersoneel stijgt en dan met name in de bouw en de onderhoudssector. Tot slot wordt ook een stijgende vraag naar verkoop- bedienend en commercieel personeel verwacht vanuit de detailhandel, groothandel en financiële diensten.

Banenontwikkeling naar beroepsgroep in 2007:	banen erbij:
1. administratief en beleidsadviserend personeel	35.200
2. productie en onderhoud	27.600
3. verzorgend en heelkundig	25.700
4. verkoop, bedienend, commercieel	25.000
5. onderwijs, onderzoek, creatief	14.200

3.4. Vacatures bij het CWI

Ontwikkelingen in het aantal banen en in het aantal baanwisselaars, resulteren in het aantal vacatures. Voor de komende jaren wordt in ons land voor vrijwel alle sectoren een groei van het aantal vacatures verwacht. Het totaal aantal vacatures groeit in 2006 en 2007 met respectievelijk 9 en 8%.

De vacaturegraad (het aantal nieuwe vacatures per 1.000 banen) stijgt en komt op een niveau van 147 in 2007. Bijna 60% van het aantal vacatures ontstaat doordat iemand van baan wisselt. Het merendeel van de vacatures wordt dan ook vervuld door mensen die van de ene baan naar de andere baan gaan.

In 2005 dienden werkgevers 292.000 vacatures in bij de CWI – vestigingen. Daarnaast konden werkgevers ook digitaal vacatures aanmelden aan het CWI via de website werk.nl. In 2005 bedroeg het aantal nieuwe vacatures op werk.nl ongeveer 197.000. In totaal heeft het CWI dus bijna 490.000 vacatures binnengehaald. Dit aantal komt neer op 56% van alle ontstane vacatures in Nederland.

De samenstelling van de ingediende vacatures bij het CWI sluit behoorlijk aan bij het aanbod van werkzoekenden. De helft van de niet werkende werkzoekenden is bijvoorbeeld laag opgeleid (vmbo of lager) en bij de ingediende vacatures ligt de nadruk eveneens op lager opgeleid personeel. Wel blijkt dat het CWI relatief weinig vacatures krijgt voor verzorgend en heelkundig personeel.

²⁰ Kerngegevens - De arbeidsmarkt in Nederland juni 2006, p. 3

3.5. Afnemend aantal werkzoekende werklozen in Nederland

In de CWI-prognose over de periode 2006-2011 werd nog uitgegaan van een daling van 6% van het aantal niet werkende werkzoekenden voor 2006. Uit de meest recente gegevens van het CWI blijkt dat er in juni 2006 zelfs sprake was van een daling van het aantal niet-werkende werkzoekenden van 10% (69.700 mensen) ten opzichte van juni 2005. Opmerkelijk was de forse afname van het aantal jongeren (< 25 jaar) met ruim 29%, terwijl het aantal ouderen (55+) in juni 2006 nog een toename met meer dan 5% te zien gaf vergeleken met een jaar geleden.

In alle provincies nam het aantal niet werkende werkzoekenden in juni 2006 ten opzichte van juni 2005 af. Zuid-Holland vertoonde met 13% de sterkste daling en Drenthe vertoonde de kleinste daling met 7%. In 2007 wordt landelijk gezien een nog sterkere daling verwacht van het aantal niet werkende werkzoekenden, namelijk een daling van 14% (88.000).

Landelijke gezien bedroeg het percentage niet werkende werkzoekenden (verder: NWW) gemiddeld 8,3% van de totale beroepsbevolking. In Drenthe ligt het NWW percentage op 10% (21.075 personen). Ook in Friesland en Groningen ligt het aantal werklozen boven het landelijk gemiddelde.

3.6. Trends op de arbeidsmarkt

Het CWI signaleert een aantal trends op de arbeidsmarkt:

- De arbeidsparticipatie van vrouwen neemt nog altijd toe.
- Mensen die lang buiten het arbeidsproces staan, zijn zonder extra maatregelen moeilijk te reïntegreren. Voor deze groep is inzicht in de eigen talenten en competenties belangrijk omdat hun kennis en werkervaring vaak verouderd zijn. CWI breidt daarom het aantal Competentie Test Centra uit.
- De vraag naar hoger opgeleid personeel neemt toe.
- De openstelling van de Nederlandse arbeidsmarkt voor werknemers binnen Europa kan zorgen voor verdringing van met name laag en middelbaar geschoold personeel.
- Jongeren geven vaak de voorkeur aan solliciteren via internet (werk.nl) boven persoonlijk contact met een begeleider bij het CWI.
- Contacten met het bedrijfsleven dienen te worden aangehaald. Het CWI stelt daarom bedrijfsadviseurs aan als makelaars tussen vraag en aanbod.

3.7. Aantal niet werkende werkzoekenden in Drenthe en Midden-Drenthe

Van het totale aantal van 21.075 bij het CWI ingeschreven niet werkende werkzoekenden in Drenthe, stonden er in juni 2006 1004 niet werkende werkzoekenden geregistreerd uit Midden-Drenthe. Per 31 december 2006 was dit aantal gedaald tot 950. Omdat verdere gegevens van 31 december 2006 nog niet beschikbaar zijn, wordt in de onderstaande tabellen gebruik gemaakt van de gegevens van juni 2006.

Zowel op nationaal als op provinciaal niveau, blijkt dat er iets meer vrouwen dan mannen geregistreerd staan als niet werkende werkzoekenden. Voor Midden-Drenthe geldt ook dat er meer vrouwen een bijstandsuitkering hebben dan mannen.

	NWW	vrouwen	mannen
Landelijk	613.223	319.949 (52,2%)	293.274 (47,8%)
Drenthe	21.075	(51,9%)	(48,1%)
Midden-Drenthe	1.004	497 (49,5%)	507 (50,5%)

Tabel 1: Niet werkende werkzoekenden onderverdeeld naar sexe per juni 2006

Als we kijken naar een onderverdeling in leeftijd, valt op dat er in Drenthe meer jongeren tot 25 jaar ingeschreven staan als niet werkende werkzoekenden dan in Nederland als geheel. De cijfers voor Midden-Drenthe komen met 7,9% daarentegen overeen met het landelijke gemiddelde van 7,8% jongeren. Uit onderstaande tabel blijkt dat Midden-Drenthe een iets hoger percentage mensen van 45+ kent die ingeschreven staan als niet werkende werkzoekenden, dan het Drentse of landelijke percentage.

	NWW	< 25 jaar	25-44 jaar	≥ 45 jaar
Landelijk	100%	7,8%	46,6%	45,6%
Drenthe	100%	8,9%	45,8%	45,2%
Midden-Drenthe	1.004	79 = 7,9%	448 = 44,6%	477 = 47,5%

Tabel 2: Niet werkende werkzoekenden onderverdeeld naar leeftijd per juni 2006

Uit onderstaande tabel blijkt dat er op nationaal en provinciaal niveau nauwelijks verschillen zijn in de gemiddelde duur dat mensen ingeschreven staan als niet werkende werkzoekenden. Bekijken we de cijfers voor Midden-Drenthe, dan valt op dat er in onze gemeente iets meer mensen korter dan een jaar staan ingeschreven dan gemiddeld in Drenthe of Nederland het geval is. Het percentage van mensen dat langer dan twee jaar staat ingeschreven is in Midden-Drenthe met 41,2% weliswaar iets lager dan gemiddeld in Drenthe of in Nederland, maar het betekent dat ruim 4 op de 10 mensen langer dan twee jaar ingeschreven staat als niet werkende werkzoekende.

	NWW	< 12 mnd.	12 – 24 mnd.	≥ 24 mnd.
Landelijk	100%	35,3%	20,1%	44,6%
Drenthe	100%	35,4%	20,4%	44,2%
Midden-Drenthe	1.004	374 = 37,3%	216 = 21,5%	414 = 41,2%

Tabel 3: Niet werkende werkzoekenden onderverdeeld naar duur werkloosheid per juni 2006

Als we kijken naar het gemiddelde opleidingsniveau, dan valt op dat de meeste mensen die geregistreerd staan als niet werkende werkzoekenden, een lagere of middelbare opleiding hebben genoten. Landelijk gezien, heeft minder dan 16% van deze groep een hogere opleiding. De gegevens voor Midden-Drenthe zijn niet volledig omdat van 4,6% het opleidingsniveau niet geregistreerd werd.

	NWW	lager	middelbaar	hoger	onbekend
Landelijk	100%	49,5%	41,3%	15,7%	
Drenthe	100%	43,9%	43,3%	12,7%	
Midden-Drenthe	1.004	328 = 32,7%	469 = 46,7%	161 = 16,0%	46 = 4,6%

Tabel 4: Niet werkende werkzoekenden onderverdeeld naar opleidingsniveau²¹ per juni 2006

3.8. Aantal banen in Drenthe

In het noorden van Nederland zijn er relatief weinig banen per inwoner. Voor de komende jaren wordt een groei verwacht van rond het nationale gemiddelde. Alleen voor Zuid-Drenthe wordt verwacht dat de groei iets achter blijft bij het nationale gemiddelde. Alleen in de sectoren distributie en de collectieve sector wordt een stijging van het aantal banen verwacht die iets boven het nationaal gemiddelde ligt.

Volgens de publicatie "Drenthe in cijfers 2005" (editie 2006 van de Provincie Drenthe) telde de gemeente Midden-Drenthe in 2005 9184 banen van 12 uur per week of meer.

Als we kijken in welke beroepen het meest werk is volgens de vacatureoverzichten van het CWI, dan valt op dat er veel mensen gevraagd worden met een beroep waarvoor geen of een lagere beroepsopleiding nodig is.

Top 5	Vacatures Midden-Drenthe
1	schoonmaker
2	productiemedewerker
3	verkoper
4	bouwvakker
5	magazijnmedewerker

Tabel 5: Top 5 ingediende vacatures bij het CWI in Midden-Drenthe in maart 2007

²¹ Kerngegevens – De arbeidsmarkt in Nederland juni 2006, p.21 percentages landelijke en provinciale verdeling naar opleidingsniveau worden alleen vermeld over de opleidingsniveaus die wel bekend zijn. Uit de gepresenteerde cijfers is het niet mogelijk te berekenen hoe de verdeling ligt als rekening gehouden wordt met de categorie "onbekend".

Uit onderstaand overzicht blijkt dat in de gemeente Midden-Drenthe het percentage banen in de landbouwsector en in de handel groter is dan in de Provincie Drenthe als geheel. Een ander significant verschil is dat in de gemeente Midden-Drenthe het percentage banen in de industrie lager ligt dan in de Provincie Drenthe.

Sector	Aantal banen		Percentage		
	Provincie Drenthe 2005	Midden-Drenthe 2005	Provincie Drenthe 2005	Midden-Drenthe 2005	Midden-Drenthe 2003
Overige diensten	55.772	2774	33,3%	30,2%	24%
Handel	26.721	1933	16,0%	21,0%	20%
Landbouw	10.506	1298	6,3%	14,1%	19%
Bouw	13.746	679	8,2%	7,4%	11%
Zakelijke & Financiële diensten	19.536	819	11,7%	8,9%	10%
Industrie	28.824	1018	17,2%	11,0%	9%
Horeca	5.321	413	3,2%	4,5%	4%
Transport, opslag en communicatie	7.047	250	4,2%	2,7%	2%
Totaal	167.473	9.184	100,1% ²²	99,8%	99%

Tabel 6: Werkgelegenheid 2005 in de Provincie Drenthe en in de gemeente Midden-Drenthe, banen van minimaal 12 uur per week. Bron: Provincie Drenthe, Drenthe in cijfers per 1 april 2005, editie 2006, p. 28 e.v.

Een vergelijking van de cijfers uit 2005 met die van 2003 levert op dat het aantal banen in Midden-Drenthe is gestegen van 7.799 naar 9.184. In 2003 was de sector "overige diensten" goed voor een aandeel van 24% in het aantal banen in Midden-Drenthe. In 2005 gaat het om ruim 30%. In 2005 nemen de sectoren overige diensten en handel samen meer dan de helft van het aantal beschikbare banen voor hun rekening.

Een ander belangrijk verschil is dat het percentage banen in de landbouw en in de bouwsector in 2005 is gedaald ten opzichte van het percentage in 2003.

3.9. Beroepsbevolking Midden-Drenthe

Op 1 januari 2006²³ telde de Gemeente Midden-Drenthe 33.325 inwoners. De beroepsbevolking bestond uit 13.400 inwoners in de leeftijd van 15 – 65 jaar. Het aandeel van de beroepsbevolking in de totale bevolking bedraagt in Midden-Drenthe

²² Hier is sprake van afrondingsverschillen.

²³ Per 1 januari 2007 telde Midden-Drenthe 33.539 inwoners. We noemen hier de cijfers van 1 januari 2006, omdat de beschikbare gegevens in dit hoofdstuk van juni 2006 zijn.

40% ten opzichte van de bevolking. Dit aandeel is lager dan het landelijke of Drentse gemiddelde van respectievelijk 45 en 43%.

3.10. Werkloosheid in Midden-Drenthe

Uit gegevens van het CWI blijkt dat zowel in de Provincie Drenthe als in onze gemeente het aantal niet werkende werkzoekenden dat zich in 2006 heeft aangemeld bij het CWI, gedaald is ten opzichte van de situatie in 2005. Het aantal werklozen daalde in deze periode van respectievelijk 21.075 en 1.004 eind 2005, naar 19.867 en 950 in 2006.

Hoewel in deze periode de beroepsbevolking van Midden-Drenthe gestegen is van 13.400 in 2005 naar 14.458 in 2006, is er percentueel gezien wel sprake van een daling van de werkloosheid in Midden-Drenthe van 7,5 in 2005 naar 6,6% in 2006.

Arbeidspositie in 2005 en 2006	Provincie Drenthe 2005	Provincie Drenthe 2006	Midden-Drenthe 2005	Midden-Drenthe 2006
Beroepsbevolking	210.400	214.000	13.400	14.458
Niet werkende werkzoekenden	21.075	19.867	1.004	950
% van de beroepsbevolking	10,0%	9,3%	7,5%	6,6%

Tabel 7: Beroepsbevolking en percentage niet werkende werkzoekenden in 2005 ten opzichte van de beroepsbevolking. (Bron: CWI Kerngegevens De arbeidsmarkt in Nederland juni 2006, p. 25 en gegevensuitdraai over 2006)

3.11. Conclusie

De werkgelegenheid is in Midden-Drenthe in 2006 toegenomen en de werkloosheid is gedaald. Zoals uit tabel 7 blijkt, heeft Midden-Drenthe een lager percentage niet werkende werkzoekenden ten opzichte van de beroepsbevolking, dan de provincie Drenthe. Om optimaal gebruik te maken van de kansen die er nu liggen op de arbeidsmarkt, is het van belang om zo veel mogelijk aan te sluiten bij de vraag van de werkgevers in onze regio.

Onze gemeente zal in de periode 2007 - 2011 een actief beleid richting werkgevers moeten voeren, om de kansen op het binnenhalen van vacatures in de regio te vergroten. De accountmanager zal hierbij een belangrijke rol spelen.

H 4 Analyse van het klantenbestand in Midden-Drenthe

4.1. Ontwikkeling aantal cliënten naar soort uitkering

In de afgelopen jaren is in onze gemeente het aantal cliënten in de bijstand gestaag gedaald. In 2004 telde onze gemeente gemiddeld 358 uitkeringen. In 2006 werden gemiddeld 323 uitkeringen verstrekt, waarvan 305 WWB-uitkeringen, 12 loaw en 6 loaz-uitkeringen. Per 1 januari 2007 was dat aantal gedaald tot 304 uitkeringen.

aantal uitkeringen	gem. 2004	gem. 2005	gem. 2006	per 1.1.07
WWB	328	331	305	289
loaw	23	17	12	9
loaz	7	5	6	6
Totaal	358	353	323	304

Tabel 8 Ontwikkeling aantal uitkeringen in Midden-Drenthe in de periode 2004 - 2006

De gemeente Midden-Drenthe staat 5^e op de lijst van middelgrote gemeenten als het gaat om de daling van het aantal WWB-uitkeringen in de periode van 2004 tot en met 2006. Het aantal bijstandsuitkeringen is in deze periode met 17% gedaald. Onderzoek van het bedrijf APE bv²⁴ heeft bovendien uitgewezen dat Midden-Drenthe op de 7^e plek staat van grootste dalers van middelgrote gemeenten in het jaar 2006.

Voor een groot deel is de uitstroom naar werk eind 2005 en in 2006 veroorzaakt doordat mensen een dienstverband bij Alescon kregen aangereikt voor een Work Firsttraject, waar dit voordien met behoud van uitkering gebeurde. De reden hiervoor was dat een groot overschot op het Werk-deel van het WWB budget in 2006 benut moest worden om te voorkomen dat er na 2006 aanzienlijk minder geld vanuit het Rijk naar Midden-Drenthe zou gaan.

Doordat zowel de lonen, als de reis- en begeleidingskosten uit het Werk-deel werden betaald voor deze Work First dienstverbanden, werd het Werk-deel in 2006 bijna volledig benut en moest het beleid in september 2006 drastisch worden bijgesteld om overschrijding van het budget te voorkomen. (zie ook paragraaf 5.2). De verwachting is dan ook dat het gemiddelde aantal WWB-uitkeringen in 2007 dicht bij het gemiddelde in 2005 zal liggen, dan bij het gemiddelde aantal in 2006.

Van de 106 mensen die in 2005 en 2006 een Work First dienstverband bij Alescon kregen van een half jaar of langer zijn er 26 tijdens of direct na hun werk bij Alescon uitgestroomd naar een reguliere baan. Daarnaast waren er ook 7 mensen die uitstroonden uit het Work First dienstverband door verhuizing naar een andere gemeente, doordat zij een opleiding zijn gaan volgen of door overlijden. In totaal zijn 33 van de 106 uitgestroomd.

²⁴ Dit bedrijf is onder meer door de minister belast met het berekenen van de bedragen die gemeenten van het Rijk voor de uitvoering van de WWB ontvangen.

Midden-Drenthenaren die na het beëindigen van hun dienstverband bij Alescon nog geen regulier werk hadden gevonden, hebben in vrijwel alle gevallen WW-rechten opgebouwd. De verwachting is dat de meeste mensen na hun kortdurende WW-uitkering weer terugkeren in de WWB-uitkering.

4.2. Aantal uitkeringen per 1 januari 2007

Op 1 januari 2007 ontvingen 304 huishoudens een uitkering van het cluster Sociale Zaken van de gemeente Midden-Drenthe. De onderverdeling naar uitkering is als volgt:

Soort uitkering	Aantal	Percentage van totaal
WWB	289	95%
IOAW	9	3%
IOAZ	6	2%
Totaal	304	100%

Tabel 9: Onderverdeling huishoudens naar soort uitkering per 1.1.07

Daarnaast zijn er per 1 januari 2007 nog 6 mensen (5,74 fte) met een WIW dienstverband voor onbepaalde tijd. Hun inkomen wordt voldaan uit het Werk-deel van de WWB.

4.2.1. Onderverdeling huishoudens naar woonkern

Binnen onze gemeente wordt nog gebruik gemaakt van een indeling naar de kernen die samen de gemeente Midden-Drenthe vormen: Beilen, Smilde en Westerbork. Deze indeling is in zoverre belangrijk dat klanten uit Smilde en omgeving in Smilde terecht kunnen voor gesprekken met medewerkers van Sociale Zaken. Bijstandsgerechtigden die in Westerbork of omgeving wonen, worden uitgenodigd in Beilen.

Clëntenbestand	Beilen	Smilde	Westerbork
WWB	162	88	39
IOAW	3	4	2
IOAZ	3	1	2
totaal	168 (55%)	93 (31%)	43 (14%)

Tabel 10: Onderverdeling van het aantal huishoudens in de uitkering naar woonkern per 1.1.07 N= 304

4.2.2. Onderverdeling uitkeringsgerechtigden naar sexe

In totaal hebben er 304 huishoudens een uitkering van onze gemeente. Het gaat hierbij om 225 vrouwen en 140 mannen.

De onderverdeling naar soort uitkering en sexe is als volgt:

Cliëntenbestand	vrouwen	mannen	totaal
WWB	213	126	339
IOAW	8	8	16
IOAZ	4	6	10
totaal	225 (62%)	140 (38%)	365 (100%)

Tabel 11: Onderverdeling van het aantal mensen in de uitkering naar sexe per 1.1.07
N= 365

4.2.3. Onderverdeling uitkeringsgerechtigden naar leeftijd

	18 tot 23 jaar	23 tot 50 jaar	50 tot 58 jaar	58 tot 65 jaar	≥ 65 jaar
WWB	17	209	66	42	5
IOAW	-	1	2	13	-
IOAZ	-	-	1	9	-
Totaal	17 (5%)	210 (58%)	69 (19 %)	64 (18 %)	5 (1% ²⁵)

Tabel 12: Onderverdeling van het aantal mensen in de uitkering naar leeftijd per 1.1.07 N = 365

Uit bovenstaand overzicht blijkt dat er weinig jongeren in de uitkering zitten: 17. Ruim de helft (58%) van ons klantenbestand behoort tot de leeftijdscategorie 23 tot 50 jaar. Uit bovenstaand overzicht blijkt tevens dat meer dan een derde (37%) van het totaal aantal mensen in de WWB valt in de categorie 50 tot 65 jaar; 42 personen vallen in de categorie 58 tot 65 jaar.

Zoals te verwachten viel, zijn alle mensen met een IOAW en IOAZ uitkering boven de 50 jaar, op de partner van één van de IOAW'ers na, die nog net geen 50 jaar is.

4.2.4. Onderverdeling huishoudens naar uitkeringsduur

	< 12 mnd.	12 – 24 mnd	24 - 36 mnd	≥ 36 mnd
WWB ²⁶	76 (25%)	57 (19%)	21 (7 %)	135 (44 %)
IOAW	1	1	0	7
IOAZ	2	2	0	2
Totaal	79 (26%)	60 (20%)	21 (7%)	144 (47 %)

Tabel 13: Onderverdeling van het aantal huishoudens in de uitkering naar duur werkloosheid: N=304

Uit bovenstaande cijfers blijkt dat een kwart korter dan een jaar in de bijstand zit. Bijna de helft van ons cliëntenbestand heeft al langer dan 3 jaar een uitkering.

²⁵ Totaal telt op tot 101% i.v.m. afronding op hele getallen.

²⁶ Van de 304 huishoudens heeft 95% een WWB uitkering en 5% een IOAW of IOAZ uitkering. De genoemde percentages in deze rij hebben betrekking op het totaal van 304 huishoudens.

4.2.5. Onderverdeling WWB gerechtigden naar soort huishouden

	alleenstaand	alleenstaande ouder	(echt)paar zonder kinderen	(echt)paar met kinderen
WWB	136 (47%)	107 (37%)	14 (5%)	32 (11%)

Tabel 14: Onderverdeling van het aantal mensen in de WWB uitkering naar soort huishouden per 1.1.07 N=289

Uit bovenstaande tabel kan worden geconcludeerd dat we meer alleenstaanden in de bijstand hebben (136) dan alleenstaande ouders (107) of echtparen (50). Van de 289 huishoudens met een WWB uitkering, heeft bijna de helft kinderen (139 huishoudens).

4.2.6. Onderverdeling WWB huishoudens naar leeftijd jongste nog thuiswonende kind per 1 januari 2007

In onderstaande tabel wordt aangegeven hoe oud het jongste kind is in deze huishoudens.

	0 tot 5 jaar	5 tot 12 jaar	12 tot 18 jaar	18 jaar en ouder
alleenstaande ouders	23	40	29	15
(echt)paren met kinderen	13	6	10	3
Totaal	36	46	39	18

Tabel 15: Onderverdeling van het aantal huishoudens in de WWB uitkering naar leeftijd van de jongste nog thuiswonende kinderen per 1.1.07 N=139

Uit bovenstaande tabel blijkt dat er 18 huishoudens zijn waarbij er sprake is van inwonende kinderen van 18 jaar of ouder. Daarnaast zijn er 39 huishoudens waarbij het jongste inwonende kind ouder is dan 12 jaar, maar jonger dan 18 jaar.

Bij 36 huishoudens is sprake van kinderen onder de vijf jaar. Aangezien het bij 13 van de 36 huishoudens om echtparen met jonge kinderen gaat, mag uitgegaan worden van de volledige arbeidsplicht²⁷ bij tenminste een van de ouders, tenzij ze beiden voor de helft beschikbaar zijn voor arbeid.

²⁷ Het gaat hier alleen om het gegeven of er sprake is van jonge kinderen onder de 5 jaar. Natuurlijk is ontheffing van de arbeidsplicht ook mogelijk in verband met medische of sociale redenen bij de ouders.

4.2.7. Onderverdeling WWB gerechtigden naar mate van arbeidsplicht

	volledige ontheffing	gedeeltelijke ontheffing	volledige arbeidsplicht
Totaal	94	38	207

Tabel 16: Onderverdeling van het aantal mensen in de WWB-uitkering naar mate van arbeidsplicht per 1.1.07 N=339

Er waren per 1 januari 2007 94 bijstandsgerechtigden met een volledige ontheffing van de arbeidsplicht en 38 met een gedeeltelijke ontheffing. Er zijn dus 132 met een gehele of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsplicht. Dit betekent dat Midden-Drenthe met 39% ongeveer evenveel ontheffingen heeft als het landelijk gemiddelde van 40%.

4.2.8. Onderverdeling WWB-gerechtigden naar reden ontheffing arbeidsplicht

	Zorg voor kind(eren) onder de 5 jaar	Medische redenen	Leeftijd 65+	Inburgering	Overig
WWB	11	66	5	10	40

Tabel 17: Onderverdeling van het aantal mensen in de WWB-uitkering naar reden ontheffing arbeidsplicht per 1.1.07 N=132

Een groot deel van de mensen met ontheffing van de arbeidsplicht heeft deze ontheffing gekregen op basis van medische gronden: 66 personen. Vijf mensen hebben ontheffing op grond van het feit dat ze 65 jaar of ouder zijn, 10 vanwege een inburgeringstraject en 11 in verband met de zorg voor kinderen tot 5 jaar.

Er zijn 40 mensen met een gehele of gedeeltelijke ontheffing in de categorie overig: bijvoorbeeld zorg voor kinderen tussen 5 en 12 jaar of op grond van hun leeftijd. Onder de oude bijstandwet (voor 2004) kregen mensen tussen 57,5 jaar en 65 jaar veelal ontheffing van de arbeidsverplichtingen op grond van hun leeftijd. Onder de WWB heeft in principe iedereen tot 65 jaar de arbeidsverplichtingen.

4.2.9. Onderverdeling uitkeringsgerechtigden naar nationaliteit

	Nederlands	Niet-Nederlands	Totaal
WWB	279	60	339
IOAW	16	0	16
IOAZ	10	0	10
Totaal	305 (84%)	60 (16%)	365 (100%)

Tabel 18: Onderverdeling van het aantal mensen in de uitkering naar etnische afkomst per 1.1.07 N=365

Uit bovenstaande gegevens blijkt dat 16 % van ons cliëntenbestand geen Nederlandse nationaliteit bezit. Onduidelijk is hoeveel genaturaliseerde Nederlanders deel uit maken van onze bijstandspopulatie. De meest voorkomende landen van herkomst van niet Nederlandse bijstandsgerechtigden in onze gemeente zijn: Azerbajdsjan (8 mensen), Irak (8 mensen) en Afghanistan (7 mensen).

In 2005 telde Midden-Drenthe 1811 allochtonen op een populatie van 32.984 inwoners²⁸. Dit betekent dat het percentage allochtonen in onze gemeente iets meer dan 5 % bedraagt. Geconcludeerd kan worden dat het percentage allochtonen in de bijstand ongeveer 3 x zo groot is als wanneer een evenredig aantal allochtonen bijstandsgerechtigd zou zijn.

Op 1 januari 2007 waren er nog 10 personen bezig met een inburgeringstraject in het kader van de Wet Inburgering Nieuwkomers. Zij hebben het recht dit traject af te maken.

4.3. Conclusie

Op grond van bovenstaande gegevens kan worden geconcludeerd dat een aanzienlijk deel (44%) van ons bijstandsbestand minstens 3 jaar in de uitkering zit. Ruim de helft van het aantal huishoudens zit langer dan 2 jaar in de uitkering. Dit betekent dat veel mensen langdurig op het minimumniveau leven.

Ongeveer 39% van onze klanten heeft ontheffing van de arbeidsverplichtingen en het is derhalve niet realistisch te verwachten dat zij uit de uitkering stromen. Juist voor deze grote groep mensen lijkt een traject richting maatschappelijke participatie meer voor de hand dan een traject gericht op werk. Leidraad hierbij is het WMO beleid van onze gemeente inzake maatschappelijke participatie, mantelzorg en vrijwilligerswerk.

Ook de komende jaren zullen wij ons inspannen om alle mensen met de arbeidsverplichting te ondersteunen op hun weg naar duurzame uitstroom uit de uitkering. In hoofdstuk 7 zullen wij aangeven welke voorzieningen wij hierbij zullen inzetten.

Op 1 januari 2007 telde Midden-Drenthe 33.539 inwoners. Per die datum hadden 339 individuen (289 huishoudens) een WWB-uitkering. Dit betekent dat de 1% grens bereikt is: 1,01% van onze bevolking heeft een bijstandsuitkering. Een kanttekening is echter op zijn plaats; in 2006 stroomden 71 mensen uit de WWB omdat zij een Work First²⁹ dienstverband bij Alescon kregen aangeboden. In het volgende hoofdstuk wordt een evaluatie van het reïntegratiebeleid in 2006 gepresenteerd.

²⁸ Drenthe in cijfers 2005, editie 2006 p. 9 en 13

²⁹ Een Work Firsttraject is een traject waarbij mensen met de arbeidsverplichtingen aan het werk gezet worden om arbeidsritme op te doen, dan wel te behouden. Een Work Firsttraject wordt in de regel aangeboden met behoud van uitkering. In 2006 is besloten om mensen een Work Firstcontract voor maximaal een jaar aan te bieden, waardoor zij uit de uitkering stroomden. Zie verder paragraaf 5.2.

H. 5. Evaluatie Reïntegratiebeleid 2006

In 2005 was er sprake van een groot overschot op het Werk-deel. Een deel van dit geld mocht worden overgeheveld naar 2006. Hierdoor was in 2006 circa € 800.000,- extra te besteden aan de inkoop van trajecten. Om te voorkomen dat deze lijn zich door zou zetten en ook de volgende jaren overschotten op zou leveren - en er uiteindelijk zelfs geld terug zou moeten naar het Rijk - werd besloten om Work First trajecten in 2006 niet met behoud van uitkering, maar met een dienstverband bij Alescon in te kopen. Hierdoor konden veel mensen uitstromen uit de uitkering, waardoor het Inkomens-deel werd ontlast en het Werk-deel optimaal werd benut in 2006.

5.1. Kenmerken van het oude beleid:

- Iedereen werd binnen drie maanden op traject gezet.
- Er was geen sprake van een doelgroepenbeleid.
- Er was in uitzonderlijke gevallen een loonkostensubsidie van € 4.000,- beschikbaar voor die werkgevers die eerst iemand een proefplaatsing hadden aangeboden voor drie maanden en vervolgens die persoon een arbeidsovereenkomst van minimaal 12 maanden hadden gegeven. Voorwaarde was bovendien dat de uitkeringsgerechtigde geen beroep meer hoefde te doen op een gemeentelijke uitkering (WWB, loaw of loaz).
- Vrijwel alle trajecten werden uitbesteed aan drie reïntegratiebedrijven: Alescon, Calder of DHG.

In 2006 was sprake van vier soorten trajecten:

1. Work First trajecten met een dienstverband van maximaal een jaar bij Alescon
2. Korte en intensieve trajecten (KEI) werden ingezet voor mensen met een geringe afstand tot de arbeidsmarkt. Een KEI traject duurt circa 4 maanden en gedurende die tijd helpt een reïntegratiebedrijf bij het solliciteren en zoeken van werk.
3. Trajecten met een opbouw in intensiteit en tijd (TINT) werden ingezet voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Een TINT traject duurt ongeveer een half jaar. Ook hier staat het solliciteren en zoeken van werk met behulp van een reïntegratiebedrijf centraal, alleen niet zo intensief als bij een KEI traject.
4. Voor een aantal klanten waren bovengenoemde trajecten niet het meest geschikt en werd een traject ingekocht dat speciaal voor deze klant uitgezocht werd. Consulanten werk hadden hiertoe een maatwerkbudget van maximaal € 5.000,- per klant. Hiervoor werd een maximum van € 80.000,- gereserveerd uit het werkdeel.

5.2. Tussentijdse beleidsbijstelling in september 2006

In september 2006 bleek dat het aantal Work First trajecten met een dienstverband bij Alescon een grotere vlucht had genomen, dan was voorzien. Om forse overschrijding van het budget uit het werkdeel te voorkomen, moest het beleid per direct worden herzien. In overleg met de consulanten werk werd besloten om terughoudend te zijn met de inkoop van maatwerktrajecten en om weinig tot geen KEI en TINT trajecten meer in te zetten omdat de resultaten daarvan in 2006 tegenvielen. De betrokkenen waren daarentegen heel positief over de Work

Firsttrajecten en het feit dat dit voor een deel van de ex- WWB'ers ook daadwerkelijk uitstroom naar regulier werk buiten Alescon tot gevolg had. De voorkeur ging uit naar het kunnen blijven inzetten van Work Firsttrajecten.

Afgesproken werd om geen nieuwe Work First dienstverbanden aan te bieden, maar om Work First met behoud van uitkering mogelijk te maken. Met Alescon werden daartoe nieuwe afspraken gemaakt, zodat het instrument Work First toch kon worden ingekocht. De loonkostencomponent werd daardoor bespaard op het Werk-deel en er kon tegen een scherpere prijs begeleiding op de werkvloer bij Alescon worden ingekocht, dan tijdens de Work First dienstverbanden het geval was.

Voor enkele klanten betekende de bijstelling van het beleid dat zij na een dienstverband van 6 of 9 maanden geen 3 maanden verlenging kregen van dit dienstverband, maar dat zij eerder uitstroombden naar de WW. De meesten stroomden echter uit nadat zij de maximale duur van een jaar in dienstverband hadden bereikt.

Zowel Alescon, als de gemeente, hebben zich ingespannen om voor de groep waarvan het dienstverband bij Alescon eindigde, de aanvraag van de WW-uitkering zo soepel mogelijk te laten verlopen. Met het UWV werd bovendien bereikt dat mensen tijdens hun WW-uitkering bij Alescon konden blijven werken om zo de kans op het vinden van een baan vanuit werk te vergroten.

5.3. Evaluatie van het reïntegratiebeleid van 2006

De doelstelling om 90% van alle klanten die voor een traject in aanmerking komen binnen drie maanden een traject aan te bieden, is gehaald.

soort traject in 2006	aantal trajecten begroot	aantal trajecten ingezet
KEI	50	21
TINT	50	20
Maatwerk	-	20
Work First met dienstverband	40	71
Work First met behoud uitkering	-	7
Totaal	140	139

Tabel 19: Aantallen trajecten in 2006

5.4. Reïntegratietrajecten afgerond in 2006

	Work First	Kei traject Calder	Kei traject DHG	TINT traject Calder	TINT traject DHG	inburgering
Totaal	97	28	26	21	27	5

Tabel 20: Onderverdeling van het aantal mensen in de uitkering naar soort traject afgerond in 2006

Het aantal trajecten dat in 2006 is afgerond, is hoger dan het aantal mensen dat in 2006 is begonnen met een traject (tabel 19), omdat ook de trajecten die in 2005 waren ingezet, deels in 2006 zijn afgerond. In paragraaf 5.6 wordt in tabel 21 aangegeven hoeveel trajecten nog doorlopen per 1 januari 2007.

5.5. Resultaten per reïntegratiebedrijf

5.5.1. Calder

In 2005 en 2006 tezamen, werden 56 mensen aangemeld bij Calder. Het betrof in 31 gevallen een KEI traject en in 24 gevallen een TINT traject. In 24 van de 56 gevallen vonden mensen werk, maar dit was niet altijd werk waardoor men uit de uitkering kon stromen. In 8 gevallen kon de uitkering worden beëindigd doordat men voldoende inkomsten had uit arbeid.

Drie mensen slaagden er in 2005 en 2006 met behulp van Calder in om een dienstverband te krijgen van een jaar. Daarnaast kregen drie een dienstverband van een half jaar en 6 mensen een dienstverband van minder dan zes maanden. Tien mensen uit de totale groep van 56 mensen hebben uitzendwerk gevonden, 1 werkt er als zelfstandige en een ander werkt nu als freelancer.

5.5.2. DHG

In 2005 en 2006 tezamen, werden 53 mensen aangemeld bij DHG. Het betrof in 26 gevallen een KEI traject en in 27 gevallen een TINT traject. Het resultaat hiervan was dat van de 53 deelnemers er 8 door het traject werk vonden werk waardoor men uit de uitkering kon stromen.

5.5.3. Alescon

In 2005 en 2006 kregen 106 mensen een Work Firsttraject met een dienstverband bij Alescon waardoor hun bijstandsuitkering beëindigd kon worden.

In 2006 kregen 71 mensen een Work First dienstverband. Dat deze Work Firsttrajecten zeer succesvol waren, blijkt wel uit het feit dat er in 2006 maar liefst 25 van de 71 mensen zijn uitgestroomd naar regulier werk. Daarnaast is van belang dat voor 9 mensen werd geconstateerd dat zij tot de doelgroep van de WSW behoren. Zij hebben inmiddels een WSW-indicatie gekregen van het CWI. Tot slot zijn er in 2006 7 mensen uitgestroomd door overige redenen: verhuizing, overlijden of scholing.

Eind 2006 zijn er nog 7 Work Firsttrajecten met behoud van uitkering ingezet.

5.5.4. Maatwerk trajecten

In 2006 werd er voor 20 mensen een maatwerk traject ingekocht. In de meeste gevallen betreft het een kortdurende beroepsopleiding, in sommige gevallen met uitzicht op een baan bij het bedrijf dat deze opleiding aanbiedt, zoals een opleiding

tot taxichauffeur. De trajecten variëren van een lasopleiding tot het volgen van een opleiding helpende in de zorg. In veel gevallen lopen deze trajecten nog.

5.6. Reïntegratietrajecten per 1 januari 2007

	Work First	Kei traject Calder	Kei traject DHG	TINT traject Calder	TINT traject DHG	inburgering
Totaal	9	3	0	3	0	10

Tabel 21: Onderverdeling van het aantal mensen in de uitkering naar soort traject per 1.1.2007

Uit bovenstaande tabel blijkt dat er nog maar weinig mensen in een traject zitten bij Calder en DHG. Dit hangt samen met het feit dat het contract met DHG per 31 december 2006 afliep en dat er door de bijstelling van het beleid weinig tot geen aanmeldingen meer konden worden gedaan voor andere trajecten dan Work First.

Bovendien moet worden opgemerkt dat er ook maatwerktrajecten zijn die doorlopen in 2007. Daarnaast heeft een heel aantal mensen na hun dienstverband bij Alescon een WW-uitkering gekregen. Zij komen dus niet meer voor in het overzicht.

Tot slot zijn eind 2006 diverse mensen aangemeld voor een cursus bij het Drenthe College. Deze trajecten zijn in de tabel nog niet zichtbaar omdat ze nog niet gestart waren in 2006.

5.7. Conclusie

Naar aanleiding van de evaluatie kunnen een aantal conclusies worden getrokken:

1. De resultaten van de bemiddelingstrajecten bij Calder en DHG vielen in 2006 tegen.
2. We constateerden dat Calder en DHG mensen vaker bemiddelden naar parttime en /of kortdurend (uitzend)werk dan naar reguliere arbeid waarmee ze een half jaar of langer uit de uitkering konden stromen.
3. Hoewel alle reïntegratiebedrijven aandacht hebben besteed aan sollicitatievaardigheden, hebben wij geconstateerd dat veel uitkeringsgerechtigden niet beschikken over een goed CV en over vaardigheden om zich goed voor te bereiden op een sollicitatiegesprek. Hierdoor werden veel cliënten alsnog individueel begeleid bij hun sollicitaties.
4. De inzet van de accountmanager bleek ertoe bij te dragen dat meer mensen uit konden stromen naar regulier werk. Werkgevers stellen het op prijs dat zij een aanspreekpunt bij de gemeente hebben met betrekking tot de invulling van vacatures.
5. Er bestaat behoefte om meer in te zetten op duurzame uitstroom, dan uitstroom naar bijvoorbeeld kortdurend uitzendwerk.
6. De Work Firsttrajecten hebben ertoe geleid dat veel mensen weer werkervaring hebben opgedaan en daardoor beter voorbereid zijn op een reguliere baan. Ook is gebleken dat Work First daadwerkelijk heeft geleid tot de beoogde uitstroom naar regulier werk.

7. De behoefte om scholingstrajecten en individueel maatwerk in te kunnen zetten is toegenomen.

H 6 Doelgroepen beleid

In hoofdstuk 1 hebben wij het begrip reïntegratieladder geïntroduceerd om per klant een beeld te krijgen waar iemand zich bevindt op weg naar werk of maatschappelijke participatie als werk voor die persoon niet haalbaar is.

Binnen ons klantenbestand kunnen wij ook bepaalde doelgroepen onderscheiden, waardoor we ons in eerste instantie kunnen richten op doelgroepen die de meeste aandacht verdienen. In dit hoofdstuk hebben wij de doelgroepen zoveel mogelijk genoemd in de volgorde waarin zij volgens de deelnemers van de expertmeeting prioriteit hebben. Door uit te gaan van doelgroepen, kunnen wij ook bepaalde trajecten inkopen die speciaal op een doelgroep zijn afgestemd.

In dit hoofdstuk zullen we in gaan op twee vragen die wij conform onze Reïntegratieverordening moeten beantwoorden:

1. welke groepen uitkeringsgerechtigden, ANW'ers en binnen de gemeente kunnen worden onderscheiden?
2. welke doelen de gemeente bij de diverse groepen wenst te bereiken, uitgaand van een evenwichtige aanpak?

In deze beleidsnota "Aan de slag!" onderscheiden we in volgorde van prioriteit, de volgende doelgroepen (tussen haakjes zover bekend de aantallen per 1 januari 2007):

- jongeren tot 23 jaar (17)
- nieuwe instroom (gemiddeld 17 per maand in 2006)
- allochtonen met een taalachterstand (onbekend)
- ouderen van 50+ (133)
- alleenstaande ouders (107)
- mensen met een gehele of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsplicht (resp. 94 en 38 = 132)
- WSW- geïndiceerden met een bijstandsuitkering (15)
- ANW'ers en Nuggers, (onbekend)
- WIW'ers (6)

Bij de onderstaande doelgroepen gaan we er van uit dat de geformuleerde doelen betrekking hebben om degenen die de volledige arbeidsverplichtingen hebben. Daar waar mensen een gedeeltelijke arbeidsverplichting hebben, zal per individu gekeken moeten worden wat voor die persoon het hoogst haalbare is.

6.1. Jongeren tot 23 jaar

Doel 1: Alle jongeren tot 23 jaar hebben een startkwalificatie of zijn daarmee bezig.

Doel 2: Eind 2008 zijn alle jongeren die per 1 januari 2007 onder de 23 jaar waren, uit de bijstandsuitkering.
--

Jongeren krijgen de hoogste prioriteit wat betreft het aanbieden van reïntegratievoorzieningen. Uitgangspunt is dat jongeren tot 23 jaar zo snel mogelijk begeleiding krijgen om ofwel een startkwalificatie te halen of om uit te stromen naar werk. Indien het een voortijdig schoolverlater of een jongere met problemen betreft, dan vindt afstemming plaats met medewerkers van de afdeling Samenlevingszaken die zich met jeugdbeleid bezig houden, zodat de jongere alle ondersteuning krijgt die nodig is om een startkwalificatie te behalen. Het cluster Sociale Zaken ondersteunt deze jongere door zorg te dragen voor de uitkering en door de jongere de tijd en ruimte te bieden om zich te richten op de startkwalificatie.

Als de jongere wel een startkwalificatie heeft, dan wordt zo snel mogelijk een reïntegratietraject naar werk ingezet om te voorkomen dat er gewenning bestaat aan een uitkeringssituatie. Bij veel jongeren zal dat een Work First traject zijn of een ander traject waarbij het opdoen van werkervaring centraal staat: een werkervaringsplek of een proefplaatsing.

Als regulier werk niet haalbaar is wegens een handicap of in de persoon gelegen problemen, dan wordt bekeken of een Wajong of WSW indicatie aan de orde is.

6.2. Nieuwe instroom

Doel: 90 % van alle nieuwe klanten heeft binnen drie maanden na een besluit op hun aanvraag, een aanbod voor een reïntegratievoorziening of ontheffing van de arbeidsvoorwaarden.

We leggen bij ons reïntegratiebeleid prioriteit bij de nieuwe instroom en de mensen die gemotiveerd zijn snel uit te stromen uit de uitkering en die bereid zijn om alles te doen wat daarvoor nodig is. Wij verwachten dat vooral de mensen die nieuw instromen in de bijstand gemotiveerd zijn om zo snel mogelijk onafhankelijk te worden van de uitkering.

Wij bieden degenen met een arbeidsverplichting binnen een maand een traject gericht op werk om te voorkomen dat ze wennen aan de uitkeringssituatie. Indien nodig wordt binnen een maand een medisch advies aangevraagd. Binnen drie maanden moeten de klanten die op grond van dit advies ontheffing krijgen, een beschikking daarover hebben.

Ook mensen die gemotiveerd zijn om aan het werk te komen cq. te blijven, na bijvoorbeeld een Work Firsttraject, krijgen individuele aandacht om hen te begeleiden bij hun weg naar regulier werk.

Speciale ondersteuning wordt geboden aan mensen die erg gemotiveerd zijn om te werken en die ondanks al hun en onze inspanningen er nog niet in zijn geslaagd om een reguliere baan te vinden. De accountmanager zal zich inspannen om voor deze mensen een vacature te verwerven, bijvoorbeeld door hiervoor gericht werkgevers te benaderen. Wij brengen de competenties van deze mensen in beeld en waar nodig bieden wij een bij- of omscholingstraject aan om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

6.3. Ouderen van 50+

Ook bij de doelgroep 50+ gaan we er van uit dat de geformuleerde doelen alleen betrekking hebben op degenen die de volledige arbeidsverplichtingen hebben. Daar waar mensen een gedeeltelijke arbeidsverplichting hebben, zal per individu gekeken moeten worden wat voor die persoon het hoogst haalbare is.

Doel: Eind 2008 is 50% van de ouderen die op 1 januari 2007 50 jaar of ouder was, aan het werk of maatschappelijk actief.

We benoemen de groep van 50+ apart, omdat blijkt dat er nog veel vooroordelen over deze groep bestaan die maken dat zij minder kansen hebben als zij na hun 50^{ste} levensjaar op zoek gaan naar een (andere) baan. Te duur, te oud of niet flexibel, zijn zo een paar van de vooroordelen over 50 plussers. Maar met hun kennis en ervaring kunnen juist zij van grote waarde zijn op de arbeidsmarkt.

Alle ouderen van 50+ die geen ontheffing hebben van de arbeidsverplichtingen, worden in de gelegenheid gesteld hun kennis en vaardigheden te 'updaten', zodat zij beschikken over kennis en vaardigheden die relevant zijn voor de huidige arbeidsmarkt. Ook een omscholingstraject behoort tot de mogelijkheden. Alle ouderen van 50+ op trede vier van de reïntegratieladder, krijgen een werkervaringstraject aangeboden opdat zij beschikken over recente werkervaring.

We hebben in paragraaf 2.3 geconstateerd dat werkgevers vaak selecteren op leeftijd, ongeacht de andere kenmerken van een sollicitant. We vinden het maatschappelijk onaanvaardbaar dat 50 plussers in kaartenbakken het stempel onbemiddelbaar krijgen opgelegd. Wij bieden deze groep ondersteuning bij hun reïntegratie naar werk. Wij doen dit door hen reïntegratievoorzieningen aan te bieden waardoor ze nog beter gekwalificeerd zijn voor de arbeidsmarkt, maar ook door gerichte voorlichting aan werkgevers over 50 + kandidaten om hen aldus op andere gedachten te brengen. Daar waar nodig zal de accountmanager extra aandacht aan dit onderwerp besteden in contacten met werkgevers.

6.4. Allochtonen met een taalachterstand

Een taalachterstand is vaak een belemmering bij het vinden van een reguliere baan. Allochtonen met een taalachterstand die tot de doelgroep behoren voor een taalcursus bij het Drenthe college, worden in de gelegenheid gesteld een taalcursus te volgen, mits het hun arbeidsinschakeling niet in de weg staat. Waar mogelijk zal een taalcursus gecombineerd worden met een traject gericht op arbeidsinschakeling.

Per 1 januari 2007 is de Wet Inburgering in werking getreden. Deze wet stelt werk boven inburgering. Het is bij wet zelfs verboden om inburgeraars een inburgeringstraject aan te bieden, als dit hun reïntegratie naar werk in de weg staat. Ook voor deze doelgroep staat werk boven uitkering. Zij zullen dan ook intensief begeleid worden naar werk. Hierbij gaat de voorkeur uit naar een werkplek die gecombineerd kan worden met het leren en oefenen van de Nederlandse taal.

Voor zover het vluchtelingen betreft, zal samen met Vluchtelingenwerk bekeken worden welk traject voor hen het meest geschikt is. Vluchtelingen kunnen wellicht gebruik maken van UAF³⁰-middelen ter financiering van een opleiding of studie.

De gemeente en de accountmanager in het bijzonder, zullen bijdragen aan het creëren van gelijke kansen voor alle burgers van Midden-Drenthe, ongeacht hun leeftijd, sexe of etniciteit.

6.5. Alleenstaande ouders

Bij de doelgroep alleenstaande ouders gaan we er van uit dat de geformuleerde doelen betrekking hebben om degenen die de volledige arbeidsverplichtingen hebben. Daar waar mensen een gedeeltelijke arbeidsverplichting hebben, zal per individu gekeken moeten worden wat voor die persoon het hoogst haalbare is.

Alleenstaande ouders met kinderen tot 5 jaar krijgen - als zij dat willen - de gelegenheid zich te richten op de zorg van hun kind(eren) dan wel om zorg- en werktaken te combineren.

Doel 1: Eind 2008 combineert 60% van de alleenstaande ouders met kinderen van 5 tot 12 jaar zorg en werk, dan wel zorgtaken en een op werken gerichte reïntegratievoorziening. Wij stimuleren hen om tenminste 20 uur per week te werken op voorwaarde dat de kinderopvang goed geregeld is en dat de alleenstaande ouder beschikt over voldoende scholing. Wij houden hierbij rekening met de belastbaarheid van de ouder.

Doel 2: Eind 2008 heeft 60% van de alleenstaande ouders met kinderen van 12 jaar en ouder een parttime baan, werkervaringsplek of een op werken gerichte reïntegratievoorziening.

Voor alleenstaande ouders met kinderen van twaalf jaar en ouder zijn er in principe geen belemmeringen om reïntegratie trajecten te volgen, tenzij er bijzondere omstandigheden zijn die vergen dat de ouder omwille van het kind niet de volledige arbeidsplicht opgelegd kan krijgen. Mocht dit aan de orde zijn, dan wordt gekeken wat, gegeven de omstandigheden, wel mogelijk is aan reïntegratie.

We stellen ons ten doel om medio 2007 te inventariseren hoeveel alleenstaande ouders een gedeeltelijk inkomen uit arbeid hebben en om hen te stimuleren om minstens 50% van het minimumloon per maand te verdienen. Mocht de conceptwet Vazalo³¹ aangenomen worden, dan biedt dit kansen op uitstroom voor een aanzienlijk deel van ons klantenbestand.

Met de conceptwet in gedachten, zullen wij in 2007 extra aandacht schenken aan deze groep en waar nodig die trajecten in gang zetten die ertoe bijdragen dat meer alleenstaande ouders over voldoende actuele kennis, vaardigheden en werkervaring

³⁰ In 1968 veranderde de stichting de naam Universitair Asiel Fonds (UAF) in de Stichting voor Vluchteling Studenten UAF. Reden: de organisatie steunde inmiddels niet alleen universitaire studenten, maar ook vluchtelingen en asielzoekers die middelbaar of hoger beroepsonderwijs wilden volgen.

³¹ Conceptwet Vazalo: Wet voorzieningen arbeid en zorg alleenstaande ouders. (Zie paragraaf 9.6)

beschikken om de kansen uitstroom te vergroten. Degenen die voldoen aan de wettelijke criteria van de wet Vazalo, kunnen – als die wet erdoor komt- uitstromen uit de bijstand. Zij krijgen voorlichting over de Vazalo-toeslag en zonodig hulp bij het aanvragen daarvan.

6.6. Mensen met een volledige of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsplicht

Er dient een onderscheid gemaakt te worden tussen mensen die volledig arbeidsongeschikt zijn en mensen die een gedeeltelijke ontheffing hebben van de arbeidsplicht. We zullen geen reïntegratietrajecten aanbieden aan degenen met volledige ontheffing. Indien deze mensen zelf toch een traject willen volgen, dan worden zij geïnformeerd over trajecten die in het kader van volwasseneducatie en de WMO mogelijk zijn voor alle inwoners van Midden-Drenthe.

De mensen die gedeeltelijk ontheffing van de arbeidsplicht hebben, zullen wij een traject aanbieden waarbij rekening wordt gehouden met hun belastbaarheid. Maatwerk dus.

6.7. WSW – geïndiceerden met een bijstandsuitkering

Doel: Eind 2007 heeft 60% van de bijstandsgerechtigden met een WSW indicatie een werkervaringsplek dan wel een scholingstraject.

In 2006 hebben alle mensen die voor de WSW geïndiceerd zijn, een Work First traject met dienstverband bij Alescon aangeboden gekregen. Deze trajecten duurden in eerste instantie drie maanden, maar de meeste mensen hebben verlenging gekregen tot een jaar. Zowel de loonkosten als de begeleidingskosten werden betaald vanuit het Werk-deel. Na afloop van hun dienstverband bij Alescon, hebben de meesten een kortdurende WW-uitkering van drie maanden gekregen.

De gemeente Midden-Drenthe en Alescon hebben samen met het UWV de afspraak gemaakt dat het UWV voor deze WSW-geïndiceerden een reïntegratie-traject Work First inkocht bij Alescon. Voor de betreffende deelnemers betekende dit dat zij met behoud van hun WW-uitkering opnieuw zijn geplaatst bij Alescon, zodat zij hun werkritme en zinvolle dagbesteding behouden totdat zij uiteindelijk een SW plaatsing krijgen. De wachttijd hiervoor is echter lang.

Wij zullen de mensen met een WSW-indicatie na afloop van hun WW-uitkering opnieuw binnen drie maanden een traject aanbieden. Dit kan een traject zijn bij Alescon in afwachting van hun SW plaatsing, maar ook een scholingstraject als her- of bijscholing nodig is om hen een grotere kans te geven op uitstroom naar (begeleid) werk buiten Alescon. Hiertoe zullen afspraken gemaakt worden met het cluster Welzijn en het Drenthe College dat voortrajecten WSW aanbiedt.

6.8. ANW'ers en Nuggers

In de WWB is geregeld dat Nuggers en ANW'ers op hun verzoek gebruik kunnen maken van voorzieningen op het gebied van reïntegratie. Omdat deze mensen geen uitkering van de gemeente ontvangen, heeft de gemeente geen verplichting om hen aan het werk te helpen. Ook heeft de gemeente geen enkele mogelijkheid om hen te sanctioneren als ze een traject niet naar behoren volgen of niet afmaken. Omdat het budget van het Werk-deel niet onuitputtelijk is, geven wij de prioriteit aan het financieren van trajecten voor mensen die een WWB-uitkering hebben.

Wat betreft de inzet van reïntegratievoorzieningen voor de groep ANW'ers en Nuggers continueren wij een passief beleid. Er vindt geen actieve werving plaats. Degenen die uit zichzelf de gemeente verzoeken om een traject, krijgen onder bepaalde voorwaarden een voorziening aangeboden. Het mag niet gaan om een voorziening gericht op werken met behoud van uitkering en er is geen loonkostensubsidie mogelijk als zij door het traject een arbeidscontract krijgen aangeboden.

Voordat een traject ingezet wordt voor deze doelgroep, worden afspraken gemaakt over de ureninzet en de duur van het traject. Afsgesproken wordt dat een traject ook geheel gevolgd cq. afgerond wordt. Bij het niet nakomen van de gemaakte afspraken, brengen wij de kosten van het traject bij de klant in rekening. Alle afspraken worden op schrift gesteld en voor akkoord ondertekend door de cliënt.

6.9. WIW'ers

In de afgelopen jaren zijn er veel regelingen geweest om mensen uit de bijstandsuitkering te halen door middel van het aanbieden van een gesubsidieerde baan. Melkertbanen, ID-banen en ook banen in het kader van de Wet Inschakeling Werkzoekenden (verder: WIW) moesten additionele arbeidsplekken zijn en mochten geen reguliere arbeid verdringen.

In de laatste paar jaar zijn deze regelingen allemaal afgebouwd en is getracht om de mensen met een gesubsidieerde baan naar regulier werk te begeleiden. Soms kon de gesubsidieerde baan door de werkgever worden omgezet in een reguliere baan. Het lukte echter niet in alle gevallen om deze mensen te laten uitstromen naar regulier werk. Voor de mensen die een gesubsidieerde baan met een contract voor onbepaalde tijd hebben, wordt hun loon nu betaald uit het Werk-deel van de WWB. Dit gaat ten koste van trajectgeld voor mensen die nog een WWB-uitkering hebben.

In Midden-Drenthe hebben wij anno 2007 nog 6 mensen met een WIW baan met een contract voor onbepaalde tijd. Het gaat hierbij om 5,74 fte formatieplaats. In het recente verleden is onderzocht of deze mensen uit konden stromen naar regulier werk, maar dat bleek voor deze mensen toen niet mogelijk. Met hen werd afgesproken dat er geen sprake zou zijn van onvrijwillig vertrek uit hun betrekking. Desgewenst kunnen zij coaching krijgen bij het vinden van een reguliere baan.

Wij houden ons aan de met de WIW'ers gemaakte afspraak dat uitstroom alleen op vrijwillige basis en op hun eigen initiatief geschied. Desgevraagd kunnen zij gebruik maken van een reïntegratievoorziening.

H 7 Reïntegratievoorzieningen

In dit hoofdstuk zullen wij aangeven welke reïntegratievoorzieningen we in de komende jaren in willen kopen om de cliënten te ondersteunen bij het vinden van een reguliere baan. Wij zullen daarbij zo veel mogelijk gebruik maken van het aanbod dat is ingekocht bij het Drenthe College in het kader van volwasseneducatie.

In de beleidsnota Volwasseneducatie wordt aangegeven dat uitkeringsgerechtigden en minima tot de prioritaire groepen behoren. In de afgelopen jaren zijn deze cursussen niet ingezet als instrument in het kader van reïntegratie van uitkeringsgerechtigden. Toen het in september 2006 nodig bleek om het beleid bij te stellen, is intensief gezocht naar alternatieven om mensen toch in een scholingstraject te kunnen plaatsen, terwijl het budget hiervoor binnen het Werk-deel bijna op was. Het cursusaanbod dat in het kader van volwasseneducatie wordt ingekocht, sluit heel goed aan op de behoefte aan kortdurende cursussen voor bijstandsgerechtigden.

We stellen ons ten doel om in de komende jaren optimaal gebruik te maken van het cursusaanbod van het Drenthe College.

7.1. Diagnose-instrumenten

Indien onduidelijk is of iemand wel de arbeidsverplichtingen opgelegd kan krijgen of welk traject geschikt is, voor deze klant, bestaat de mogelijkheid om een diagnose-instrument in te zetten.

7.1.1. Arbeidsgeschiktheidskeuringen

Indien de indruk bestaat dat iemand niet in staat is om te voldoen aan de arbeidsverplichtingen of indien een bijstandsgerechtigde aangeeft niet te kunnen werken, kan een medische of arbeidsgeschiktheidskeuring worden aangevraagd. In principe moet in het medisch advies een advies voor minimaal een half jaar worden opgenomen.

Indien de klant en consulent beiden van mening zijn dat er grondige redenen zijn om de klant voor korte tijd (maximaal 3 maanden) te ontheffen van de arbeidsverplichtingen, dan is daarvoor geen medisch advies nodig, maar volgt een herbeoordeling van de situatie direct na afloop van de afgesproken periode. Indien de situatie onveranderd is, wordt alsnog een medisch advies aangevraagd.

Indien klant en consulent verschillen van mening of als een van beiden van mening is dat er sprake is van een langer dan 3 maanden durende situatie, dan wordt direct een medisch advies aangevraagd. Uitgangspunt is dat direct na afloop van de periode van ontheffing automatisch de volledige arbeidsverplichtingen worden opgelegd zonder dat daarvoor een herkeuring nodig is. In principe moet men kunnen volstaan met één medische keuring per jaar.

7.1.2. Competentietesten of beroepskeuzetest

Indien onvoldoende duidelijk is over welke kwaliteiten en vaardigheden een uitkeringsgerechtigde beschikt, kan een competentie- of beroepskeuze test worden

ingezet. In 2007 zullen nadere afspraken met het CWI worden gemaakt over de mogelijkheden die het CWI hiertoe biedt in o.a. haar competentietestcentra.

7.2. Vrijwilligerswerk

Daar waar vrijwilligerswerk deel uit maakt van een trajectplan gericht op werk, zal gezocht worden naar een geschikte vrijwilligersplek bij een non profit instelling. Voorwaarde is dat er goede begeleiding aanwezig is en dat er afspraken gemaakt worden over de werktijden, ureninzet en begeleiding op de werkvloer.

Vrijwilligerswerk duurt in principe maximaal een half jaar. Daarna wordt gekeken of iemand toe is aan de volgende trede van de reïntegratieladder.

7.3. Sollicitatiecursussen

Op basis van onze ervaringen, constateren wij dat veel klanten er zonder hulp niet in slagen om een goede sollicitatiebrief te schrijven of om een Curriculum Vitae te maken. Bovendien is gebleken dat de reïntegratiebedrijven wel aandacht besteden aan sollicitatievaardigheden, maar dat dit over een groot aantal maanden werd uitgesmeerd.

Voor 2007 stellen wij ons ten doel om alle mensen die geacht worden te solliciteren, een kortdurende sollicitatietraining van maximaal 3 weken aan te bieden, zodat de kennis die daarbij wordt opgedaan, direct benut kan worden. Deze training wordt zo vroeg mogelijk aangeboden, zodat mensen met de arbeidsverplichtingen gedurende hun gehele bijstandsperiode profijt kunnen hebben van deze cursus. Indien mogelijk wordt hiervoor gebruik gemaakt van het aanbod Volwasseneducatie van het Drenthe College.

7.4. Werknemersvaardigheden

Veel bijstandsgerechtigden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt blijken over onvoldoende werknemersvaardigheden te beschikken. Dit draagt ertoe bij dat zij ook tijdens trajecten veel verzuimen en zich bijvoorbeeld moeilijk houden aan gemaakte afspraken. Ook voor deze groep achten wij het wenselijk dat zij, alvorens zij bij een werkgever geplaatst worden in het kader van een traject, in groepsverband naar een cursus gaan, waarbij aandacht is voor het vergroten van die vaardigheden die normaliter van een werknemer verwacht mogen worden. Ook hiervan verwachten wij dat mensen er gedurende hun hele bijstandsperiode baat bij hebben als zij bijvoorbeeld op een Work First of een werkervaringsplek terecht komen. Indien mogelijk wordt hiervoor gebruik gemaakt van het aanbod Volwasseneducatie van het Drenthe College.

7.5. Motivatie-training

Niet iedereen weet precies wat men wil in het leven en niet iedereen is gemotiveerd om te werken, ookal wordt dat wel van iemand verwacht. Een motivatie-training is een ander voorbeeld van een kortdurende training waar bijstandsgerechtigden baat bij kunnen hebben als het gaat om het uitstippelen van een traject gericht op het verkrijgen van regulier werk. Door inzicht te verkrijgen in de eigen drijfveren en de manier waarop men omgaat met dingen, kan duidelijker worden welke kant men op

wil met werken. Een motivatie-training kan helpen om de richting van de stappen op weg naar werk te bepalen. Indien mogelijk wordt hiervoor gebruik gemaakt van het aanbod Volwasseneducatie van het Drenthe College.

7.6. Kortdurende cursussen

Door het inzetten van korte cursussen aan het begin van een traject op weg naar werk, kan ingespeeld worden op de behoefte aan resultaat en het behalen van tussendoelen op weg naar werk. Bovendien kunnen korte cursussen gekozen worden die aansluiten bij die competenties of vaardigheden die vergroot moeten worden om de kansen op werk te verhogen. Voorbeelden kunnen zijn: korte computercursussen als Word, Excel, type-cursussen, een empowermentcursus om mensen weerbaarder te maken etc. Indien mogelijk wordt hiervoor gebruik gemaakt van het aanbod Volwasseneducatie van het Drenthe College.

7.7. Opleidingen

Uitgaand van de vraag op de arbeidsmarkt, bieden we een opleidingstraject aan indien dat de kansen op werk aanzienlijk vergroot. Waar mogelijk spreken we met werkgevers af dat mensen die een opleiding volgen, tijdens of na hun opleiding bij die werkgever gerichte werkervaring opdoen. Dit kan de vorm hebben van een stage, een werkervaringsplek of mogelijk zelfs een baangarantie als de opleiding past in het kader van de met een werkgever gemaakte afspraak, bijvoorbeeld om een of meer mensen uit de uitkering een reguliere baan aan te bieden.

Het kan hierbij gaan om kortdurende, beroepsgerichte opleidingen, bijvoorbeeld een lasopleiding, een opleiding tot helpende in de zorg etc.

7.8. Work First

In de afgelopen jaren is gebleken dat Work First voor velen een zeer geschikt traject is en dat de uitstroom uit Work First zonder meer goed te noemen valt. Hierbij dient te worden opgemerkt dat sinds juli 2006 zowel de accountmanager van Alescon als de accountmanager van de gemeente, intensief hebben gezocht naar werkplekken buiten Alescon aansluitend op het Work Firsttraject.

Work First biedt mensen de mogelijkheid om arbeidsritme te behouden of op te doen. Tevens kan Work First dienen als traject waarbij mensen kennis maken met werk dat ze anders niet snel zouden hebben gedaan op grond van hun opleiding en arbeidsverleden. Het kan de eerste aanzet geven tot om- of bijscholing om de kansen op regulier werk extra te vergroten.

Tijdens de Work First trajecten kan bovendien worden gemonitord welke competenties en vaardigheden mensen hebben bij de start van hun Work First en hoe hun vaardigheden en competenties zich ontwikkeld hebben tegen het einde van hun traject. Op deze manier wordt informatie over een klant verzameld waardoor heel gericht vervolgtrajecten kunnen worden ingezet die uiteindelijk moeten leiden tot uitstroom naar werk. Work First dient dus ook als diagnose instrument.

Wij bieden Work Firsttrajecten van maximaal een half jaar aan met behoud van uitkering. In eerste instantie kan gekozen worden voor een traject van drie maanden, met de mogelijkheid tot een verlenging met maximaal 3 maanden. Na afloop van een Work Firsttraject dat nog niet tot een reguliere baan heeft geleid, wordt een klant intensief begeleid bij het vinden van regulier werk. Zonodig wordt – samen met de klant – een werkervaringsplek of een proefplaatsing gezocht.

Indien door het Work Firsttraject aan het licht komt dat een klant zich verder wil en kan bekwamen in een bepaalde richting (bijvoorbeeld techniek of in de schoonmaakbranch), dan kan een kortdurende beroepsopleiding of cursus worden ingezet om de kansen op dat werk te vergroten.

7.9. Werkervaringsplaatsen en snuffelstages

We streven ernaar om klanten zo snel mogelijk in een traject te plaatsen waarbij ze aan het werk zijn. Naast Work First willen wij ook werkervaringsplekken inzetten, waarbij mensen maximaal 3 maanden met behoud van uitkering bij een bedrijf of werkgever werkervaring opdoen. Waar mogelijk zullen wij ook gebruik maken van de snuffelstages van maximaal zes weken.

De accountmanager zal, uitgaand van de behoefte van de bijstandsgerechtigden, een werkervaringsplek zoeken bij werkgevers in de regio die de mogelijkheid hebben om iemand tijdelijk mee te laten lopen. Voorwaarde is wel dat er voor de gemeente geen kosten aan verbonden zijn en dat er goede begeleiding op de werkvloer aanwezig is. Indien de werkgever iemand in dienst wil nemen nadat iemand drie maanden onafgebroken werkervaring heeft opgedaan, dan kan dit worden beschouwd als een proefplaatsing en is onder voorwaarden een loonkostensubsidie mogelijk.

7.10. Proefplaatsing

Van een proefplaatsing is sprake als een werkgever een vacature heeft voor regulier werk, maar niet helemaal zeker is of de uitkeringsgerechtigde die bemiddeld wordt naar die vacature, wel voldoende werkervaring heeft die nodig is voor het vervullen van de vacature. Voorwaarde hierbij is dat het moet gaan om een uitkeringsgerechtigde die langer dan een jaar in de bijstand zit en dat de werkgever de intentie heeft om de uitkeringsgerechtigde na afloop van deze leer-werkperiode een dienstverband van minimaal 12 maanden aan te bieden, van een zodanige omvang dat deze persoon onafhankelijk wordt van de uitkering. De werkgever heeft recht op een loonkostensubsidie van € 4.000,- als hij iemand na de proefplaatsing van 3 maanden een jaarcontract aanbiedt, waardoor de klant kan uitstromen uit de uitkering.

7.11. Sociaal Contract

De gemeente Midden-Drenthe is sinds medio 2006 betrokken bij een project van de provincie: Sociaal Contract. De doelstelling van dit project is dat gemeenten en werkgevers afspraken maken over te verrichten diensten en dat werkgevers zich vastleggen op het in dienst nemen van één of meer uitkeringsgerechtigden als zij bijvoorbeeld in onze gemeente een nieuw bedrijf starten of als zij fors gaan

uitbreiden. Bij de aanbestedingsprocedure voor het uitvoeren van huishoudelijke verzorging in het kader van de WMO, is in het bestek opgenomen dat de te contracteren partijen zich zouden verplichten om één of meer mensen met een bijstandsuitkering in dienst te nemen.

De accountmanager tracht met werkgevers een dergelijk sociaal contract af te sluiten, zodat ook op deze manier mensen uit de bijstandsuitkering kunnen stromen. Werkgevers kunnen in ruil voor deze afspraak bijvoorbeeld sneller een vergunning krijgen, door dat hun vergunningaanvraag met voorrang behandeld wordt, als tegenprestatie voor het in dienst nemen van een uitkeringsgerechtigde. Andere mogelijkheden in het kader van sociaal contract zijn: betere bereikbaarheid door aanpassingen aan de infrastructuur, verfraaiing van het bedrijvenpark door de gemeente door bijvoorbeeld extra beplanting etc. Deze constructie kan voor werkgevers ook interessant zijn, als de gemeente bijvoorbeeld zorgt voor een opleidingstraject van de uitkeringsgerechtigde dat aansluit bij de wensen van de werkgever.

Het is onze intentie om in de komende jaren de mogelijkheden te verkennen om vanuit de afdeling inkoop meerdere sociale contracten af te sluiten. Hierbij kan gedacht worden aan het opnemen van bepaalde voorwaarden in gemeentelijke aanbestedingsprocedures, zoals het realiseren van arbeidstoeleiding van bijstandsgerechtigden in het aan te besteden werk.

7.12. Maatwerk

Onder Maatwerk worden alle trajecten verstaan die niet vallen onder de hierboven genoemde trajecten, behoudens de opleidingen. Consulenten die de inschatting maken dat voor een klant een opleiding of een ander dan de bovengenoemde trajecten nodig is, kunnen hiervoor een beroep doen op het Maatwerkbudget. In tegenstelling tot eerdere jaren, geldt dat er in ieder geval in 2007 en 2008 geen contracten worden afgesloten met reïntegratiebedrijven voor bemiddelingstrajecten. Wij gaan ervan uit dat consulenten en de accountmanager zelf de bemiddeling ter hand nemen.

Om optimaal maatwerk te kunnen leveren, worden zo min mogelijk beperkingen opgelegd ten aanzien van het Maatwerkbudget. Wij vertrouwen daarbij op de deskundigheid van de medewerkers. Uitgangspunt hierbij is dat het bedrag dat jaarlijks beschikbaar is voor reïntegratie, niet overschreden zal worden. Dit wordt bewaakt door de beleidsmedewerker Sociale Zaken en de financieel medewerker.

7.13. Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (BBZ)

Indien iemand met een bijstandsuitkering de ambitie heeft om voor zichzelf te beginnen, is een pre-start traject mogelijk in het kader van het besluit bijstandsverlening zelfstandigen. Tijdens dit traject behoudt men een uitkering³² en krijgt men de gelegenheid om een ondernemersplan te schrijven en om korte

³² Formeel gesproken is men gedurende de pre-start uit de WWB, maar men heeft wel recht op een periodieke uitkering voor levensonderhoud. Dit wordt gefinancierd vanuit BBZ-middelen (75% rijk en 25% gemeente)

cursussen te volgen die nodig zijn om een eigen bedrijfje te kunnen beginnen. Na dit voortraject kan men een BBZ aanvraag indienen, waardoor de mogelijkheid bestaat om uit de bijstand te stromen.

De BBZ regeling biedt ook mogelijkheden voor mensen met bijvoorbeeld een WW-uitkering of mensen die dreigen werkloos te worden. Met behulp van een periodieke uitkering en/of lening kan voor deze doelgroep een bijstandsaanvraag voorkomen worden.

7.14. Flankerend beleid

In deze beleidsnota hebben wij geconstateerd dat niet iedereen in staat is om direct bemiddeld te worden naar werk. Voor sommigen is een zorgtraject aan de orde en moet worden doorverwezen naar professionals. Indien nodig kunnen alle bijstandsgerechtigden een beroep doen op gemeentelijke voorzieningen als schuldhulpverlening, algemeen maatschappelijk werk etc.

7.14.1. Schuldhulpverlening

Uitkeringsgerechtigden 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 problematische schulden blijkt in de meeste gevallen een belemmering bij het succesvol doorlopen van een reïntegratietraject. In deze gevallen zal dus eerst aandacht moeten worden besteed aan het vinden van een oplossing voor de financiële problemen. Een schuldhulpverleningstraject zal dan onderdeel uitmaken van een reïntegratietraject.

De uitvoering van schuldhulpverlening is uitbesteed aan de Gemeentelijke Krediet Bank te Assen. Indien nodig kunnen klanten tijdens hun schuldhulpverleningstraject ondersteund worden door een maatschappelijk werker. Deze immateriële schuldhulpverlening wordt geleverd door Noordermaat.

7.14.2. Algemeen maatschappelijk werk

Indien geconstateerd wordt dat uitkeringsgerechtigden hulp nodig hebben bij relationele problemen, het opvoeden van hun kinderen of andere psycho-sociale problematiek, is een verwijzing naar het algemeen maatschappelijk werk (verder: AMW) mogelijk. Afspraken hierover kunnen onderdeel uitmaken van een trajectplan, als het nodig is dat eerst een hulpverleningstraject wordt ingezet, voordat een op reïntegratiegericht traject mogelijk is. In Midden-Drenthe wordt het AMW uitgevoerd door Noordermaat.

7.14.3. Kinderopvang

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

7.14.4. Minimabeleid

Mensen die voor hun reïntegratietraject een computer nodig hebben, kunnen in aanmerking komen voor de PC regeling van de gemeente Midden-Drenthe. Deze regeling is ook bestemd voor gezinnen met kinderen in de leeftijd van 7 tot 17 jaar.

Inwoners van onze gemeente die een laag inkomen hebben, kunnen een beroep doen op voorzieningen in het kader van ons minimabeleid waaronder: een collectieve aanvullende ziektekostenverzekering, bijzondere bijstand, kwijtschelding van gemeentelijke belastingen en een reiskostenvergoeding als men naar het CWI in Hoogeveen moet reizen of als men een reïntegratietraject volgt waarvoor men naar een andere plaats moet reizen dan waar men woont.

H 8 Financieel kader

De gemeenten ontvangen van het rijk een vast budget voor de uitvoering van de WWB. Dit budget bestaat uit twee delen: een Inkomens-deel en een Werk-deel.

8.1. Inkomens-deel

Het Inkomens-deel is bestemd voor de financiering van de WWB-uitkeringen voor levensonderhoud en de langdurigheidstoelage. De gemeenten ontvangen daarnaast een apart budget voor de financiering van de uitkeringen voor de loaw, de loaz en het Bijstandsbesluit Zelfstandigen (BBZ).

Voor 2007 ontvangt Midden-Drenthe een Inkomens-deel WWB van € 3.185.299,-.³³ Dit bedrag is indicatief en wordt later bijgesteld.

Uitgaande van een gemiddeld bedrag van € 11.400,- kunnen er vanuit de begrotingspost van het Inkomens-deel 318 uitkeringen bekostigd worden. Rekening houdend met allerlei factoren die van invloed zijn op het aantal mensen in de bijstand, heeft de Raad zich ten doel gesteld om in 2007 gemiddeld 325 uitkeringen te verstrekken.

Ook de nog terug te vorderen bedragen, worden bij het Inkomens-deel opgeteld.

We stellen ons ten doel om in 2007 gemiddeld 325 uitkeringen te verstrekken.

8.2. Werk-deel

Het Werk-deel is bestemd voor de financiering van de reïntegratievoorzieningen voor uitkeringsgerechtigden met een WWB, loaw of loaz of Anw uitkering alsmede voor mensen zonder uitkering (Nuggers) die een beroep doen op de gemeente voor een reïntegratietraject gericht op het vinden van werk. Dit Werk-deel is niet bedoeld voor financiering van de uitvoeringskosten van regulier WWB-werk,³⁴ maar wel voor financiering van alle instrumenten die ingezet worden om mensen een stapje hoger te krijgen op de reïntegratieladder, met als hoogste doel uitstroom naar regulier werk.

Voor 2007 ontvangt onze gemeente een indicatief budget voor het werkdeel van € 1.085.114,-. Dit budget zal naar verwachting nog neerwaarts worden bijgesteld omdat het rijk de bijdrage in een aantal jaarlijkse stappen, gaat berekenen op basis van een objectief verdeelmodel.

In het Werk-deel is inbegrepen een budget voor financiering van de zes nog bestaande WIW banen die door de gemeente Midden-Drenthe worden gefinancierd. Het gaat hier om mensen die een WIW dienstverband hebben voor onbepaalde tijd. Voor 2007 is hiervoor op onze gemeente-begroting een bedrag van € 160.000,- begroot.

³³ brief d.d. 22 november 2006 van het Ministerie SZW inzake budgetberekeningen

³⁴ de financiering van het salaris van de accountmanager mag wel uit het Werk-deel worden gehaald.

8.3. Overige middelen die beschikbaar zijn voor reïntegratie

De gemeente heeft middelen beschikbaar voor welzijn, volwasseneducatie en inburgering. Omdat uitkeringsgerechtigden tot de doelgroep voor deze middelen (kunnen) behoren, is het mogelijk dat reïntegratie-activiteiten vanuit deze middelen bekostigd kunnen worden.

Voor 2007 wordt de samenwerking met andere beleidsterreinen geïntensiveerd en wordt waar mogelijk gebruik gemaakt van alle voorzieningen die er voor volwassenen zijn die kunnen bijdragen tot reïntegratie.

8.4. Begroting uitkerings- en reïntegratiemiddelen 2007

Budget voor uitkeringen 2007	
Inkomens-deel WWB	€ 3.185.299,-
Terugvordering	p.m.
Beschikbaar voor uitkeringen en de langdurigheidstoelage	€ 3.185.299,-

Budget voor reïntegratie	
Werk-deel WWB	€ 1.085.114,-
Overheveling budget 2006	€ 56.000,-
Beschikbaar voor reïntegratie	€ 1.141.114,-

Tabel 22: overzicht middelen beschikbaar voor de uitvoering van de WWB

Voor 2007 is naar verwachting € 1.141.114,- beschikbaar voor reïntegratie en ruim 3 miljoen voor het betalen van de uitkeringen en de langdurigheidstoelage. In tabel 23 geven wij een raming van de te maken kosten uit het Werk-deel voor 2007. Voor 2008 zijn de gegevens nog niet bekend.

Beschikbaar voor reïntegratie	€ 1.141.114,-
Loonkosten WIW	€ 160.000,-
Salariskosten accountmanager (bruto)	€ 50.000,-
Medische keuringen	€ 50.000,-
Loonkostensubsidies (10 x € 4.000,-)	€ 40.000,-
Work Firsttrajecten 70 x 6 mnd	€ 331.800,-
subtotaal	€ 841.800,-
Beschikbaar voor maatwerktrajecten	€ 299.314,-

Tabel 23: overzicht begrote uitgaven Werk-deel WWB

H.9. Relatie met andere wetgeving

Zoals we in paragraaf 2.5. zagen, hangt het succes van reïntegratie mede af van de wet- en regelgeving. In onderstaand overzicht zullen enkele wetten en wetswijzigingen besproken worden die direct invloed kunnen hebben op het aantal mensen met een bijstandsuitkering of die van belang zijn bij de uitvoering van het reïntegratiebeleid.

9.1. WW

Het kabinet heeft per 1 oktober 2006 de WW gemoderniseerd. Werklozen krijgen minder lang recht op WW. Daarentegen is er de eerste twee maanden sprake een hogere uitkering dan onder de oude wet. Het ontslagrecht is versoepeld. De nieuwe regelgeving geldt voor degenen die een eerste werkloosheidsdag op of na 1 oktober 2006 hebben. Het kabinet wil werkloze werknemers door het verkorten van de WW-periode stimuleren zo snel mogelijk aan het werk te gaan.

Een overzicht van de veranderingen:

- De hoogte van de uitkering is in de eerste twee maanden 75% van het dagloon en daarna 70% van het dagloon tot een bepaald maximum.
- Als belanghebbende aan de wekeneis voldoet maar niet aan de jarenis³⁵, heeft deze persoon recht op een loongerelateerde uitkering van drie maanden.
- Als belanghebbende ook aan de jarenis voldoet, duurt de uitkering in maanden net zolang als het arbeidsverleden in jaren. Met een maximum van 38 maanden (drie jaar en twee maanden).
- Als belanghebbende instemt met het ontslag, of als men zich daarbij neerlegt, heeft dat geen gevolgen voor de WW-uitkering.

Voor gemeenten betekent de bekorting van de WW-periode, dat mensen sneller dan voorheen het geval was, een beroep kunnen doen op een bijstandsuitkering, als ze over onvoldoende middelen van bestaan beschikken. Daarnaast is van belang dat het UWV reïntegratietrajecten inzet voor mensen met een WW-uitkering. Dit betekent dat ook het UWV contact zoekt met werkgevers om vacatures, werkervaringsplekken etc. te werven voor mensen met een WW-uitkering.

9.2. WIA

De WIA, de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, vormt het sluitstuk van het nieuwe stelsel rond ziekte op het werk, arbeids(on)geschiktheid en reïntegratie en moet er mede toe bijdragen dat meer mensen aan het werk gaan.

De uitgangspunten van het stelsel zijn:

- Werkgever en werknemer zijn samen verantwoordelijk voor een gezonde werkomgeving.
- Werkgever en werknemer moeten zich, meer nog dan voorheen, samen inspannen om bij langdurige ziekte terugkeer naar werk mogelijk te maken.

³⁵ Om aan de wekeneis te voldoen moet men in de 39 weken voorafgaand aan de eerste werkloosheidsdag, tenminste 26 weken als werknemer in loondienst hebben gewerkt. Als men in de afgelopen vijf jaar vier jaar tenminste een bepaald aantal dagen/uren heeft gewerkt, dan voldoet men aan de jarenis.

- De nadruk ligt op wat mensen kunnen, niet op wat ze niet meer kunnen. Werknemers die deels arbeidsgeschikt zijn, krijgen een uitkering. Hoe arbeids(on)geschikt iemand is, hangt af van wat hij of zij door ziekte of gebrek aan inkomen verliest.
- Werken, en dus ook weer of meer werken, moet lonend zijn.
- Wie geheel arbeidsongeschikt is en waarbij herstel niet waarschijnlijk is, krijgt een solide uitkering.
- De WIA is op 1 januari 2006 (formeel op 29-12-2005) in werking getreden.
- Wie een WAO-uitkering heeft, valt niet onder het nieuwe stelsel. WAO'ers onder de 50 jaar worden wel sinds 1 oktober 2004 strenger herkeurd.

De invoering van de WIA betekent dat - anders dan voorheen onder de WAO het geval was- gekeken wordt naar wat mensen die ziek of arbeidsongeschikt zijn, wel aan arbeid kunnen verrichten. Reïntegratie naar werk staat derhalve centraal. Ook bij de herkeuringen van mensen die nu nog een WAO uitkering ontvangen, staat het streven voorop dat mensen die daartoe geheel of gedeeltelijk geschikt bevonden worden, weer aan de slag gaan. Voor gemeenten betekent dit dat ook het UWV zich meer en meer zal inspannen om mensen met een WAO of WIA uitkering weer te reïntegreren in het arbeidsproces. Dit heeft tot gevolg dat ook veel UWV-uitkeringsgerechtigden zich –al dan niet met behulp van een UWV-reïntegratiecoach - begeven op de arbeidsmarkt op zoek naar een geschikte baan.

9.3. Wet inburgering

Per 1 januari 2007 is de Wet Inburgering in werking getreden. Volgens het kabinet vergt het verbeteren van de inburgering een ingrijpende herziening van het inburgeringsstelsel.

De volgende uitgangspunten liggen aan de herziening ten grondslag:

- een algemene inburgeringsplicht voor in beginsel alle vreemdelingen die niet minstens acht jaar van de leerplichtige leeftijd in Nederland hebben gewoond;
- bij de invulling van de inburgeringsplicht staat de eigen verantwoordelijkheid (ook in financiële zin) van de inburgeringsplichtige centraal;
- aan de inburgeringsverplichting is voldaan wanneer het inburgeringsexamen is gehaald;
- inburgeringsplichtigen hebben keuzevrijheid ten aanzien van de inkoop van cursussen;
- de inburgering van Nederlanders van Nederlandse Antilliaanse en Arubaanse afkomst wordt buiten het bestek van dit wetsvoorstel gehouden.
- Het leidend beginsel van het nieuwe stelsel is de eigen verantwoordelijkheid van de inburgeraar. Iedereen is zelf verantwoordelijk voor zijn of haar inburgering. Inburgeringsplichtigen kunnen zelf een cursus inkopen als mogelijke voorbereiding op het inburgeringsexamen.
- In het oude stelsel gold voor nieuwkomers een verplichting tot deelname aan een inburgeringsprogramma. In de nieuwe Wet inburgering zal pas aan de plicht zijn voldaan als het inburgeringsexamen is gehaald. In het nieuwe stelsel wordt zo een inspanningsverplichting vervangen door een resultaatverplichting.

In de Wet Inburgering wordt in art. 19 aangegeven dat gemeenten een inburgeraar een inburgeringsaanbod kunnen doen. Ingevolge art. 19 lid 4 van de Wet Inburgering mag een aanbod echter niet worden gedaan aan de inburgeringsplichtige, bedoeld in het eerste lid, onderdeel a, indien dat diens arbeidsinschakeling belemmert.

Voor het reïntegratiebeleid van de gemeente Midden-Drenthe betekent dit dat we inburgeraars met een bijstandsuitkering geen inburgeringsaanbod doen als dit arbeidsinschakeling in de weg staat. Dit neemt niet weg dat we vinden dat beheersing van de Nederlandse taal en kennis van de Nederlandse cultuur voorwaarden zijn om goed te kunnen participeren in de Nederlandse samenleving. Daar waar nodig en mogelijk zal in een reïntegratietraject gericht op werk, ook ruimte geboden worden voor taalles. Werk gaat echter boven inburgering en als algemeen maatschappelijk geaccepteerd werk zich voordoet, is een inburgeraar verplicht om dat werk te aanvaarden.

9.4. Wet maatschappelijke ondersteuning

Per 1 januari 2007 is de Wmo in werking getreden. Het maatschappelijke doel van de Wmo is: meedoen. Meedoen van álle burgers (jong of oud, werkend of werkloos, gehandicapt of niet gehandicapt, allochtoon of autochtoon etc.) aan álle facetten van de samenleving, al of niet geholpen door vrienden, familie of bekenden. Dat is de onderlinge betrokkenheid tussen mensen. In eerste instantie wordt van mensen verwacht dat ze voor elkaar zorgen, maar als dat niet kan, is er ondersteuning vanuit de gemeente.

In onze gemeente heeft de raad medio 2006 besloten om in het te formuleren Wmo beleid aandacht te besteden aan sociale activering, vrijwilligerswerk en mantelzorg. Deze thema's blijven derhalve buiten beschouwing in het reïntegratiebeleid.

9.5. Modernisering WSW

Naar alle waarschijnlijkheid wordt per 1 januari 2008 een modernisering van de WSW ingevoerd. Deze ontwikkeling is in zoverre van belang voor de reïntegratie van mensen in de bijstand, dat ook de mensen die nu een WSW indicatie hebben en werkzaam zijn in een Sociale Werkvoorziening, zoveel mogelijk gestimuleerd zullen worden om uit te stromen naar een baan buiten de Sociale Werkvoorziening.

Alescon, het SW bedrijf van Midden-Drenthe, heeft zich tot doel gesteld om een aanzienlijk deel (25%) van het aantal SW-werknemers te begeleiden naar regulier of begeleid werk buiten Alescon. Deze ontwikkeling betekent dat ook Alescon actief zoekt naar werkplekken in de regio.

9.6. Conceptwet Vazalo

De Tweede Kamer heeft het initiatief wetsvoorstel Vazalo (Wet voorzieningen arbeid en zorg alleenstaande ouders) op 31 oktober 2006 aangenomen. Het is nu aan de Eerste Kamer om zich over het wetsvoorstel uit te spreken. De plenaire behandeling door de Eerste Kamer was voorzien voor 28 november 2006, maar in verband met het feit dat Kabinet Balkenende III demissionair werd, is behandeling van het

wetsvoorstel in de eerste kamer uitgesteld tot na de formatie van een nieuwe regering.

Kern van de conceptwet Vazalo is dat alleenstaande ouders in de bijstand die kinderen hebben onder de 16 jaar, in aanmerking kunnen komen voor een aanvulling van de belastingdienst als ze een deeltijdbaai hebben waarbij ze minstens 55% van het minimumloon verdienen. In plaats van een aanvullende bijstandsuitkering, komen ze in aanmerking voor een toeslag van de Belastingdienst die het inkomen uit arbeid aanvult tot 90% van het minimumloon³⁶. Hierdoor ontvangen zij dan evenveel inkomen als voorheen, toen zij naast hun inkomsten uit werk een aanvullende bijstandsuitkering kregen tot in totaal 90% van het minimumloon.

De Vazalo-toeslag loopt terug naarmate de kinderen ouder worden. Zijn de kinderen jonger dan 12 jaar, dan moet de ouder 55% van het minimumloon zelf verdienen. Als het jongste kind 12 wordt, stijgt het percentage dat de alleenstaande ouder zelf moet verdienen, naar 60% om in aanmerking te komen voor de aanvulling van de belastingdienst. Als het jongste kind 16 jaar wordt, dan wordt de ouder geacht een fulltime baan te kunnen nemen, en stopt de zogeheten Vazalo-toeslag.

Mocht de wet Vazalo worden ingevoerd, dan kan dit een extra uitstroom uit de uitkering tot gevolg hebben als de alleenstaande ouders in de bijstand voldoende inkomsten uit arbeid hebben.

9.7. conceptwet Participatiebanen

Het wetsvoorstel Participatiebanen beoogt dat gemeenten meer gebruik zullen gaan maken van de mogelijkheden om bijstandsgerechtigden te laten werken met behoud van uitkering. Deze mogelijkheid bestaat reeds op grond van artikel 7 lid 1 onderdeel a WWB. In het wetsvoorstel worden echter nadere kaders in de wet opgenomen. Strikt genomen is er dus eerder sprake van een beperking van de mogelijkheden.

Participatieplaatsen (voorheen ook wel terugkeerbanen genoemd) zijn bedoeld voor bijstandsgerechtigden die het moeilijkst aan een baan kunnen komen. Zij krijgen de mogelijkheid om, met behoud van uitkering, te werken en zo hun kansen op terugkeer op de arbeidsmarkt te vergroten.

In het oorspronkelijke wetsvoorstel Participatiebanen was opgenomen dat dit maximaal twee jaar mocht duren. Vanuit de Tweede Kamer kwam het verzoek om de termijn te verruimen. Voormalig staatssecretaris Van Hoof van SZW heeft een wijziging van het wetsvoorstel participatieplaatsen naar de Tweede Kamer gestuurd waarin staat aangegeven dat gemeenten de mogelijkheid krijgen om de duur twee keer met een jaar te verlengen.

³⁶ Het wetsvoorstel regelt dat de alleenstaande ouder (in de zin van de wet Vazalo) die tegenwoordige arbeid verricht en daaruit in het berekeningsjaar een inkomen heeft van meer dan € 4.366 uit werk en woning in de zin van de Wet inkomstenbelasting 2001, of die in het berekeningsjaar in aanmerking komt voor de zelfstandigenaftrek als bedoeld in de Wet Inkomstenbelasting 2001, aanspraak heeft op een Vazalo-toeslag. De Vazalo-toeslag is een draagkracht-afhankelijke toeslag.

Verlenging kan alleen in het uitzonderlijke geval dat iemand, na twee jaar in een participatieplaats te hebben gewerkt, niet klaar is voor het maken van een volgende stap met betrekking tot terugkeer naar de arbeidsmarkt. Een vervolgstap kan een stageplek of een cursus zijn of - in enkele gevallen - een gewone baan.

De ex-staatssecretaris schrijft dat het niet de bedoeling is dat de verlenging van de duur van participatieplaatsen een automatisme wordt. "De duur moet juist zo kort mogelijk zijn, bij voorkeur korter dan twee jaar." De procedure voor verlenging is zo ingericht dat die hieraan bijdraagt.

Drie maanden voor de participatieplaats afloopt, moet de gemeente beoordelen wat de beste vervolgstap is voor de uitkeringsgerechtigde. Als dit een verlenging van de participatieplaats is, dan moet de uitkeringsgerechtigde aan het werk bij een andere organisatie. Ook moet hij daar andere werkzaamheden verrichten. Zo wordt voorkomen dat de participatieplaats een doel op zich gaat worden in plaats van een middel bedoeld om mensen terug te laten keren naar de arbeidsmarkt.

Terugkeerbanen kunnen worden ingevuld bij een gemeentelijke instelling of bij een werkgever in het bedrijfsleven. De bijstandsgerechtigde houdt een uitkering en krijgt dus geen loon. Als iemand weigert mee te werken, mag de gemeente hem of haar korten op de uitkering.

Om te voorkomen dat werkgevers normale vacatures als terugkeerbaan gaan aanbieden, staat in het wetsvoorstel dat de werkzaamheden niet primair op productiviteit zijn gericht, maar op de terugkeer naar de arbeidsmarkt. Ook kunnen gemeenten een vergoeding vragen van werkgevers die een bijstandsgerechtigde voor zich laten werken.

Gemeenten mogen zelf bepalen wie voor een terugkeerbaan in aanmerking komt en wat voor werkzaamheden de bijstandsgerechtigde mag verrichten. Ook is het de bedoeling dat de gemeente regelmatig bekijkt hoe de bijstandsgerechtigde functioneert en of een terugkeerbaan nog steeds de juiste weg naar werk is.

Vanuit diverse organisaties is kritiek geuit op deze conceptwet. De voornaamste kritiek is dat werken met behoud van uitkering voor verdringing op de arbeidsmarkt kan zorgen, omdat de kosten voor werkgevers lager zijn dan voor gewoon personeel. Bovendien worden de uitkeringsgerechtigden niet gestimuleerd worden om uit de uitkering te stromen. De Eerste Kamer heeft het plan voor de zogenoemde terugkeerbanen of participatiebanen controversieel verklaard, zodat ook over dit wetsvoorstel pas besloten wordt als er een nieuwe regering is geïnstalleerd.

Mocht deze wet door het nieuwe kabinet worden ingevoerd, dan zal onze gemeente voor degenen die er niet in slagen om na bijvoorbeeld een Work Firsttraject, uit te stromen uit de uitkering, de mogelijkheden bekijken om participatiebanen in te stellen.

9.8. Conclusie

Uit bovengenoemde opsomming blijkt dat de regering op tal van fronten inzet op het (weer) aan het werk krijgen van groepen die tot nu toe langdurig van een WW- of

WAO-uitkering afhankelijk waren. Daar waar sprake is van door de overheid gesubsidieerde arbeid, wordt het accent gelegd op het stimuleren van mensen om regulier werk te accepteren (modernisering WSW). Voor bijstandsgerechtigden die onder de Wet Inburgering vallen, geldt het principe dat werk boven inburgering gaat.

Door de bekorting van de WW en de strengere herkeuringen bij de WAO, kunnen mensen minder lang gebruik kunnen maken van deze voorzieningen. Enerzijds betekent dit dat de druk op het vangnet WWB groter wordt, als het mensen na afloop van hun WW- of WAO-uitkering niet lukt om voldoende inkomsten uit arbeid te vinden.

Anderzijds zien we ook dat meer dan ooit uitgegaan wordt van de eigen verantwoordelijkheid van mensen om in hun eigen levensonderhoud te voorzien en dat het accent veel meer ligt op de mogelijkheden die iemand wel heeft om aan het werk te komen (WIA), dan op beperkingen.

Geconcludeerd kan worden dat er steeds meer uitkeringsgerechtigden gereïntegreerd moeten worden naar regulier werk. Zolang de economie aantrekt, blijft er vraag naar personeel. De gemeente zal zich moeten inspannen om mensen met een bijstandsuitkering die voorzieningen aan te bieden die hen stimuleren en helpen om hun kansen op het verkrijgen van betaald werk te vergroten. Bij zoveel vraag naar werk(ervarings)plekken is de accountmanager van onmisbare waarde bij het benaderen van werkgevers in de regio en het schakelen tussen de belangen van de werkgever, de gemeente en de individuele klant.

H.10. Betekenis voor de uitvoering

In het tweede hoofdstuk werd geconcludeerd dat er drie partijen verantwoordelijk zijn voor het reïntegratieproces: de bijstandsgerechtigde, de werkgever en de uitkeringsinstantie oftewel de medewerkers van Sociale Zaken. Het gedrag van deze arbeidsmarktpartijen bepaalt uiteindelijk of er een match tot stand komt tussen een uitkeringsgerechtigde en een werkgever.

Om een goede match tot stand te brengen is zowel kennis nodig van de klant (H 4) als van de arbeidsmarktsituatie (H 3) en de instrumenten die beschikbaar zijn om uitkeringsgerechtigden een trede hoger te brengen op de reïntegratieladder met als uiteindelijk doel: uitstroom naar regulier werk (H 7). We hebben daarbij rekening te houden met de voor reïntegratie beschikbare middelen (H 8) en de relevante wet- en regelgeving (H 9).

10.1. Intensief klantmanagement

In deze nota zijn een aantal doelen geformuleerd die alleen gehaald kunnen worden als er sprake is van intensief klantmanagement, een actieve werkgeversbenadering en als de randvoorwaarden op orde zijn: er moet een goed registratieprogramma zijn waarin de met de klant gemaakte afspraken te volgen zijn, er moeten goede afspraken gemaakt kunnen worden met de aanbieders van cursussen, trajecten etc.

Belangrijk is ook dat er eenduidige afspraken zijn over de manier waarop geregistreerd wordt, en dat de gegevens die ingevoerd worden in de computer, optimaal benut worden voor het volgen van de met de klant en andere partijen gemaakte afspraken. Dit vergt een consequente en nauwkeurige registratie.

Om een sluitende aanpak (maar ook een lik-op-stukbenadering) mogelijk te maken, is het van groot belang dat uitkeringsgerechtigden steeds opnieuw worden gesproken om te bezien of de met hen gemaakte afspraken nagekomen zijn en of een nieuw stap op de reïntegratieladder mogelijk is.

10.2. Competenties

In het verleden werd de focus vaak gericht op de problemen van de klant (schulden, verslaving, ziekte of gedragsprobleem) of op het ontbreken van voldoende scholing of werkervaring. Hierdoor werd soms uit het oog verloren dat iedereen waardevolle kwaliteiten of competenties heeft die ingezet kunnen worden in tal van situaties. Ook deze competenties dienen in beeld gebracht te worden o.a. om te bepalen op welke trede van de reïntegratieladder iemand zich bevindt.

Voorbeelden van competenties zijn:

Aanpassingsvermogen

- iemand blijft goed functioneren onder veranderende omstandigheden
- iemand is bereid en in staat om zich te voegen naar nieuwe situaties

Initiatief

- iemand begint uit zichzelf, wacht niet af
- iemand draagt uit eigen beweging oplossingen aan

Vooraf wanneer iemand weinig opleiding en (recente) werkervaring heeft, kan het leren kennen en benoemen van competenties helpen om te beseffen dat die persoon wel degelijk over kwaliteiten beschikt die voor een werkgever van groot belang zijn. De vereisten verschillen per baan. Daarentegen is het ook zo dat iemand die over bepaalde competenties of kwaliteiten beschikt, vaak in meerdere soorten banen zou kunnen werken al naar gelang de combinatie van kwaliteiten.

Door het in beeld brengen van competenties, wordt het soms makkelijker om een al te beperkte zoektocht naar werk om te buigen in het zoeken naar werk dat past bij de specifieke kwaliteiten waar men over beschikt. Iemand die goed kan luisteren, werkt misschien liever in een situatie waarbij men intensief contact heeft met anderen, dan in een baan waarbij men nauwelijks met anderen kan of mag praten. Een goede luistervaardigheid kan men in een scala aan banen benutten. Door uit te gaan van competenties wordt het perspectief verbreed. Bovendien kan hierdoor bewust gekozen worden voor een traject waarbij gewerkt wordt aan het versterken van bepaalde competenties om een klant beter te kwalificeren voor de arbeidsmarkt.

De gemeente zal samen met het CWI bekijken hoe de bij het CWI beschikbare informatie over de competenties van bijstandsgerechtigden toegankelijk kan worden gemaakt voor het cluster Sociale Zaken. Met het CWI is afgesproken dat klanten die een competentietest hebben gedaan, per 1 april 2007 het resultaat meekrijgen in een zogeheten Werkmap die zij bij ieder bezoek aan het cluster Sociale Zaken moeten meebrengen. Daarnaast wordt nog overlegd over de mogelijkheid tot digitale gegevensuitwisseling.

Voorts zal bij het inkopen van bijvoorbeeld Work First trajecten gevraagd worden om bij de rapportage over de klanten die een dergelijk traject volgen, aandacht te besteden aan de competenties van de betreffende klant.

Wij stellen ons ten doel om medio 2007 te starten met het in kaart brengen en registreren van competenties van bijstandsgerechtigden, vooral wanneer er sprake is van verouderde kennis en geringe werkervaring. Hiervoor maken wij o.a. gebruik van de mogelijkheden die het CWI biedt om competenties in beeld te brengen.

Desgewenst kunnen consulenten werk klanten naar een Competentie Test Centrum van het CWI sturen om inzicht te krijgen in de competenties waarover die klanten op dat moment beschikken. Hierbij dient opgemerkt te worden dat ook een competentietest een momentopname is en dat competenties ontwikkeld kunnen worden. Een competentietest kan men direct of kort na het afnemen gebruiken om te bezien of iemand wel of niet geschikt is voor een bepaald soort werk of als hulpmiddel bij het vaststellen welk traject het meest geschikt lijkt voor een klant.

Neemt men met tussenpozen (bijvoorbeeld voor en na een Work Firsttraject) een dergelijke test af, dan kan men de test gebruiken om te bezien of een klant vorderingen heeft geboekt bij het ontwikkelen van bepaalde competenties.

Daar waar mogelijk, spreekt de gemeente met aanbieders van reïntegratietrajecten af dat competenties die voor dat traject van belang zijn, bij het begin en bij het einde van het traject beoordeeld worden en dat hierover gerapporteerd wordt aan de gemeente.

10.3. Trajectplannen

Op basis van de kennis over de opleiding, werkervaring, competenties en persoonlijke en sociale omstandigheden een klant, kan in overleg met die klant, worden bepaald welk traject naar werk het meest geschikt wordt gevonden. Bij elke trede van de reïntegratieladder worden concrete doelen gesteld, waardoor ook gemeten kan worden of iemand op die trede ook de gestelde doelen heeft bereikt en toe is aan de volgende stap op weg naar werk.

Deze doelen worden benoemd in een trajectplan dat door de klant en de consulent werk ondertekend dient te worden. In het trajectplan wordt ook aangegeven hoelang een klant mag doen over het behalen van de benoemde (tussen)doelen en welke voorzieningen het college aanbiedt om de gestelde doelen te bereiken.

Voorbeelden van tussendoelen zijn:

- binnen vijf werkdagen meldt de klant zich voor een schuldhulpverleningstraject
- de klant volgt een budgetteringscursus en is minimaal 80% van de tijd aanwezig
- de klant bezoekt minimaal een of twee dagdelen per week een lotgenotenochtend buitenshuis, gedurende zes opeenvolgende weken
- de klant verricht vier ochtenden per week vrijwilligerswerk als gastvrouw in een verzorgingstehuis, gedurende een periode van minstens vier maanden
- de klant neemt deel aan een twee weekse cursus sollicitatievaardigheden en is minimaal 90% van de tijd aanwezig. Na afloop van de cursus beschikt de klant over een bijgewerkt CV en een portfolio met alle gegevens (copie identiteitsbewijs, sofi-nummer etc) die belangrijk zijn tijdens het sollicitatieproces
- de klant werkt 36 uur per week met behoud van uitkering op de productieafdeling van bedrijf x, gedurende 3 maanden

Als einddoel kan worden benoemd dat de klant in staat is op eigen kracht een inkomen boven bijstandsniveau te verdienen en dat na een half jaar de nazorg afgesloten kan worden met een afrondend gesprek met de begeleider.

Na afloop van de gestelde periode wordt bekeken of de klant de tussendoelen heeft bereikt en welke nieuwe stappen nodig zijn op de reïntegratieladder. De klant heeft na elk tussendoel contact met de consulent werk totdat het voor die klant hoogst haalbare niveau van maatschappelijke participatie of betaalde arbeid is bereikt.

10.4. Wat doen we zelf?

In het voorgaande is al gebleken dat we veel meer zelf gaan doen in vergelijking met de afgelopen jaren. Enerzijds hangt dit samen met tegenvallende resultaten in 2006 van Calder en DHG, anderzijds heeft Midden-Drenthe per 1 juli 2006 een

accountmanager in dienst genomen, waardoor het inkopen van bemiddelingstrajecten bij reïntegratiebedrijven overbodig is geworden. Juist de persoonlijke benadering van werkgevers, blijkt in de 2^e helft van 2006 tot goede resultaten hebben geleid.

De accountmanager heeft contacten met veel werkgevers in de regio en kan daardoor snel inspelen op de behoefte aan personeel. Tevens beschikt de gemeente, door de contacten die de accountmanager met het CWI en met de werkgevers heeft, over een actueel vacatureoverzicht.

In 2007 zullen nadere afspraken met het CWI worden gemaakt over de (digitale) uitwisseling van vacatures. Tot op heden beschikt het gemeentehuis in Beilen nog niet over een vacature overzicht dat toegankelijk is voor onze klanten. Uitkeringsgerechtigden moeten nu naar het CWI in Hoogeveen om vacatures in te kunnen zien die daar opgehangen zijn. Wij vinden dit een onwenselijke situatie omdat de locatie buiten onze gemeentegrens ligt.

Wij stellen ons ten doel om dit zo snel mogelijk te veranderen, zodat onze uitkeringsgerechtigden tijdens openingstijden van het gemeentehuis te Beilen in de hal terecht kunnen voor een vacature-overzicht. Hierdoor stimuleren wij het zelf zoeken van vacatures. Bovendien zullen wij onze klanten meer dan voorheen het geval was, wijzen op de mogelijkheid om hiervoor gebruik te maken van de computer.

10.5. Wat kopen we in?

Sinds 1 januari 2006 hoeven gemeenten zich niet langer te houden aan de aanbestedingsregels die de SUWI wetgeving stelde. Wel zijn wij gehouden aan de Europese aanbestedingsregels en aan ons gemeentelijke inkoopbeleid.

In de komende jaren worden medische keuringen en Work First ingekocht volgens bovengenoemde inkoopregels. Voor Work First is het bestaande contract met Alescon verlengd tot 1 juli 2007. Het contract met Aob Compaz voor medische keuringen loopt tot 1 januari 2008.

We hebben besloten de contracten met Calder en DHG niet te verlengen omdat we de bemiddeling zelf gaan doen.

In 2007 zullen wij voor de uitkeringsgerechtigden gebruik maken van het cursusaanbod dat door de collega's van onderwijs in het kader van Volwasseneducatie is ingekocht bij het Drenthe College. In 2008 wordt een nieuwe beleidsnotitie Volwasseneducatie verwacht. Naar verwachting zal ook dan een cursusaanbod beschikbaar zijn voor mensen met een minimuminkomen.

10.6. Maatwerk

In de komende periode staat maatwerk centraal, zowel wat inkoop van trajecten betreft, als wat betreft het toespitsen op wat voor een individuele klant een goede vervolgstap is op de eerder gevolgde trajecten. Dit betekent ook dat de consultants moeten kunnen beschikken over voldoende en actuele informatie over het aanbod

van cursussen en reïntegratietrajecten. Alle beschikbare kennis hierover zal (bijvoorbeeld via een trajectenmap) voor alle betrokkenen toegankelijk zijn.

10.7. Conclusie

In de komende jaren zal nog meer dan in 2006 het geval was, maatwerk moeten worden geleverd om klanten die al lang in de bijstand zijn te stimuleren om uit te stromen naar werk of om maatschappelijk actief te zijn. Dit is geen gemakkelijke taak en vergt veel inspanning en doorzettingsvermogen van alle betrokkenen. Intensief klantmanagement en goede samenwerking tussen alle bij de reïntegratie betrokken partners (CWI, UWV, gemeente, werkgevers en uitkeringsgerechtigden) zijn daarbij onontbeerlijk.

Om de in deze beleidsnota geformuleerde doelen te bereiken, geldt zowel voor de gemeente als voor de cliënt: aan de slag!

H 11 Samenvatting

11.1. beleidsuitgangspunten

1. betaald werk niet voor iedereen haalbaar

- waar mogelijk: werk boven inkomen
- als reïntegratie naar werk niet haalbaar is, dan reïntegratie naar maatschappelijke participatie
- alleenstaande ouders met de zorg voor kinderen onder de vijf jaar, kunnen ontheffing krijgen van de arbeidsverplichting
- voor de beoordeling van medische en psychische belastbaarheid worden zonodig medische en arbeidsdeskundige adviezen ingekocht

2. iedereen is in staat een waardevolle bijdrage aan de maatschappij te leveren

- we kennen de klant en diens waardevolle competenties
- we stimuleren alle klanten om actief te zoeken naar werk, dan wel op de een of andere manier iets te doen voor de maatschappij
- we ondersteunen de klant met begeleiding en reïntegratievoorzieningen
- ook de uitkeringsgerechtigden van 50+ en de gedeeltelijk arbeidsongeschikten krijgen ondersteuning en zo nodig een voorziening aangeboden om hun kansen op werk en het leveren van een bijdrage aan de maatschappij te vergroten

3. stimuleren van maatschappelijke participatie

- we accepteren niet dat mensen met een uitkering thuis zitten, als ze in staat zijn om buitenshuis actief te zijn, dan wel te werken
- we volgen de verrichtingen van onze klanten op weg naar werk of participatie op de voet en stimuleren hen om steeds een stapje verder te komen op de reïntegratieladder

4. maatwerk ter voorkoming van sociaal isolement

- niemand aan de kant
- voor iedere klant wordt een individueel trajectplan gemaakt dat uitgaat van de mogelijkheden van die persoon op dat moment
- daar waar mogelijk worden klanten gestimuleerd om activiteiten buitenshuis te verrichten
- waar nodig wordt een klant doorverwezen naar professionele hulpverlening als AMW, schuldhulpverlening of psychologische hulpverlening
- waar nodig wordt een voorziening ingezet om sociaal isolement tegen te gaan en de klant te helpen om (weer) maatschappelijk actief te worden

5. accent op trajecten gericht op het doen van werk

- geen woorden, maar daden: niet praten over werk, maar aan de slag!
- zo mogelijk worden Work Firsttrajecten of werkervaringsplekken ingezet
- waar mogelijk worden op werk gerichte trajecten gecombineerd met een scholingscomponent (taal, een computercursus etc.)
- iedere klant heeft recht op een sollicitatietraining en begeleiding bij het solliciteren naar werk

6. relaties met bedrijven intensiveren

- de accountmanager onderhoudt contacten met zo veel mogelijk bedrijven in de regio en tracht vacatures, werkervaringsplekken, snuffelstages etc. binnen te halen
- de accountmanager kent de vraag van de werkgevers en heeft goede kennis van de voor een bepaalde functie benodigde competenties
- de accountmanager besteedt in contacten met het bedrijfsleven aandacht aan selectiecriteria en tracht eventuele vooroordelen jegens bijstandsgerechtigden, gedeeltelijk arbeidsongeschikten of oudere kandidaten weg te nemen, dan wel te relativeren
- de accountmanager inventariseert bij de consultants werk of er geschikte kandidaten zijn die voorgedragen kunnen worden bij een werkgever
- de accountmanager onderhoudt contacten met werkgevers die bijstandsgerechtigden een werk(ervarings)plek of stage hebben aangeboden
- de accountmanager legt contacten met bedrijven en werkgevers die van belang zijn bij het vinden van een geschikte plek voor een bepaalde bijstandsgerechtigde
- de accountmanager heeft een voorlichtingsfunctie naar werkgevers over wet- en regelgeving rond de WWB, scholingsmogelijkheden van bijstandsgerechtigden etc.
- de accountmanager heeft toegang tot o.a. het vacaturebestand van het CWI

7. bijzondere aandacht voor jongeren en (voortijdig) schoolverlaters

- alle jongeren tot 23 jaar krijgen intensieve begeleiding en worden zo nodig doorverwezen naar professionele hulpverleners
- jongeren met een startkwalificatie worden zo snel mogelijk toe geleid naar werk
- jongeren die problemen hebben of niet beschikken over een startkwalificatie, worden onder de aandacht gebracht van medewerkers van de afdeling jeugdbeleid.
- het behalen van een startkwalificatie gaat voor werk
- jongeren met een startkwalificatie die direct inzetbaar zijn voor werk, krijgen een sollicitatiecursus en waar nodig een Work Firstplek waarbij specifiek rekening wordt gehouden met deze doelgroep

11.2. Oud versus nieuw

In deze paragraaf bieden wij een overzicht van de wijzigingen ten opzichte van 2006.

	oud (2006)	nieuw (2007-2011)
Doelgroepenbeleid	geen	wel
Bemiddelingstrajecten	ingekocht bij reïntegratiebedrijven	doen we grotendeels zelf
Inzet reïntegratiebedrijven	voor Work First en bemiddeling	alleen voor Work First
Work First soort traject	met dienstverband bij Alescon	met behoud van uitkering
Work First trajectduur	maximaal 1 jaar	maximaal 6 maanden
Work First doelgroep	iedereen	degenen die nog geen WF hebben gedaan
Maatwerk	weinig maatwerk	veel maatwerk
Korte cursussen	incidenteel in kader maatwerk	zal vaak worden ingezet
Accent op werk of opleiding	bij voorkeur Work First	zo mogelijk combinatie werk en opleiding of korte cursus
Sollicitatietraining	duurde vele maanden als onderdeel bemiddelingstraject	aanbod als korte cursus voorafgaand aan werkplek
Kennis opleiding- en werkervaring klant	begin met werken met CV's, weinig gebruik registratiemogelijkheden	Goed CV is vereiste voor bemiddeling naar werkgevers
Competenties klanten	niet in beeld	wordt opgepakt in samenwerking met CWI
Registratie klantgegevens ten behoeve van rapportages en selectie uit het systeem	onvoldoende rapportage mogelijkheden m.b.t. selectie klanten voor werk en trajecten	goede rapportages essentieel instrument bij bemiddeling hierop wordt ingezet
Vraag en aanbod arbeidsmarkt	aanbod van klanten centraal	vraag op arbeidsmarkt centraal
Klantmanagement	meestal niet intensief	meestal wel intensief
Werkgeversbenadering	eind 2006 start mee gemaakt door indiensttreding accountmanager	wordt intensief ingezet door accountmanager
Loonkostensubsidie	€ 4.000,- onder voorwaarden	€ 2.000,- of € 4.000,- onder voorwaarden
Informatie aan werkgevers	niet geregeld	accountmanager informeert werkgevers
Medische keuringen	direct ingezet om ontheffing vast te stellen	als ontheffing langer lijkt te duren dan drie maanden
Medische keuring frequentie	meermalen per jaar als klant aangaf nog niet te kunnen werken	in principe niet vaker dan eens per jaar
Arbeidsverplichtingen na keuringen	pas opgelegd nadat dit bij herkeuring geadviseerd werd	direct zonder herkeuring na afloop van de afgesproken termijn, klant dient initiatief te nemen als werk nog niet kan
Trajectplannen	gemaakt door reïntegratiebedrijven	worden door consulent gemaakt
Smart doelen in trajectplan	geen overkoepelend trajectplan	eind en tussendoelen worden benoemd in trajectplan
Smartdoelen doelgroepen	nee	ja
Ontheffing arbeidsplicht bij inburgeringstraject	ja	nee, werk gaat volgens wet boven inburgering
Arbeidsverplichting alleenstaande ouders met kinderen van 5 – 12 jaar	ja, mits kinderopvang goed geregeld, opleiding en belastbaarheid ouder voldoende	Idem, bij voorkeur minstens 20 uur per week
Startkwalificatie jongeren	werk boven scholing	startkwalificatie boven werk
Uitstroom	zo snel mogelijk	bij voorkeur duurzaam

Bijlage 1 Lijst met afkortingen

AKO	Algemeen Ketenoverleg
Anw	Algemene Nabestaanden Wet
BBZ	Bijstandsbesluit Zelfstandigen
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
Inkomens-deel	Dat deel van het uitvoeringsbudget voor de WWB dat aangewend moet worden voor financiering van de WWB-uitkeringen voor levensonderhoud en de langdurigheidstoeslag.
loaw	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers
loaz	Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen
IWI	Inspectie werk en inkomen
Nuggers	niet-uitkeringsgerechtigden
NWW	Niet werkende werkzoekenden
RWI	Raad voor werk en inkomen
SCP	Sociaal en cultureel planbureau
SEOR	Naam van een onderzoeksbureau
Suwi	Wet structuur uitvoering werk en inkomen
SZW	Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid
UAF	Universitair Asiel Fonds
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Wao	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
Werk-deel	Dat deel van het uitvoeringsbudget voor de WWB dat aangewend moet worden voor de financiering van voorzieningen gericht op werk
Wia	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WIW	Wet Inschakeling Werkzoekenden
WSW	Wet Sociale Werkvoorziening
WW	Werkloosheidswet
WWB	Wet Werk en Bijstand

Bijlage 2 Lijst deelnemers expertmeeting Reïntegratiebeleid 22 februari 2007, Gemeente Midden-Drenthe

Gastheer

Dhr. E. Dolfing PvdA, wethouder sociale zaken

Leden cie welzijn

Mw. J.M.R. Lubbers	VVD
Mw. G. Drenth	PvdA
Mw. R. Broekhuizen	PvdA
Dhr. G. van den Bosch	CDA
Mw. A.J.M. Hendriks	SP
Dhr. E. Kraal	CDA
Mw. Z. Snippe	Christen Unie
Mw. B.S. Langenkamp	Groen Links

Werkgevers

Dhr. H. Sturing	Sturing zachtfruitbedrijf
Dhr. H. Beuving	HGB Uitzendbureau
Mw. I. Moes	GGZ - Beilen
Dhr. G. Smit	Alescon

Organisaties

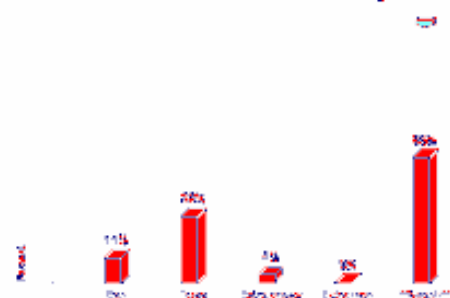
Mw. W. Heida	UWV
Dhr. H. Breider	CWI
Mw. J. Tigelaar	Minimaraad
Mw. M. Moorman	Aob Compaz

Ambtenaren gemeente Midden-Drenthe

Mw. L. Hoogesteger	consulent werk
Mw. M. Kooistra	consulent werk
Mw. I. Smidt	consulent werk
Mw. L. Meijerink	coördinator consulenten werk
Dhr. J. Kogelman	coördinator consulenten inkomen
Mw. N. Gussenhoven	accountmanager
Dhr. J. Homan	hoofd samenlevingszaken (in dienst per 1.3.07)
Mw. G. de Jonge	leerplichtambtenaar
Mw. J. ten Hove	beleidsmedewerker welzijn
Mw. M. Foekema	beleidsmedewerker sociale zaken

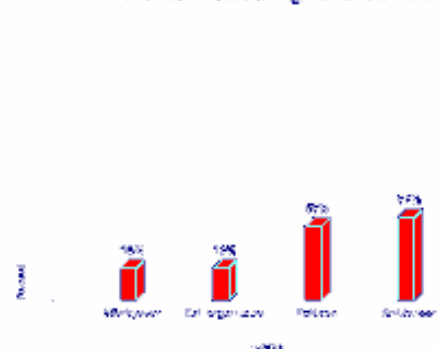
Introductie stelsysteem

A- Hoeveel exemplaren van elke diersoort nam Mozes mee in zijn Ark?

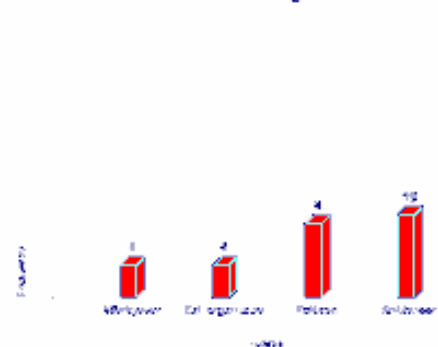


Identificatievraag

A- In welke hoedanigheid bent u hier?

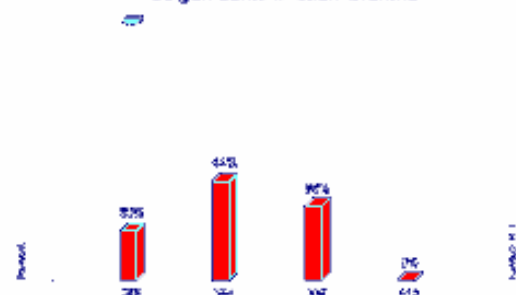


A- In welke hoedanigheid bent u hier?

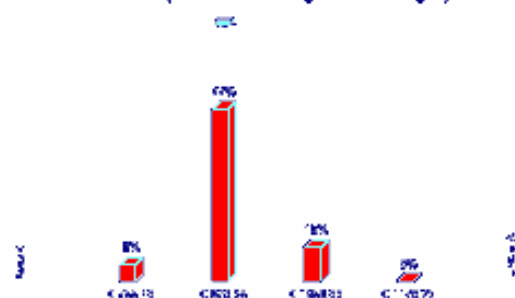


Quiz

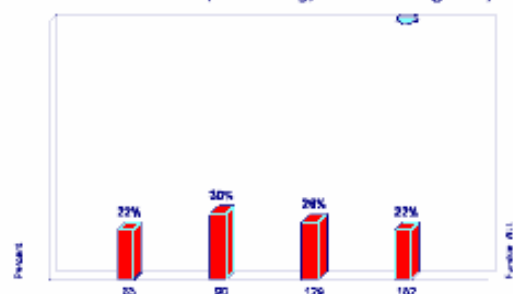
A- Hoeveel huishoudens hadden op 2 januari 2007 een 50WAG-uitkering van de afdeling Sociale Zaken van de gemeente Midden-Drenthe?



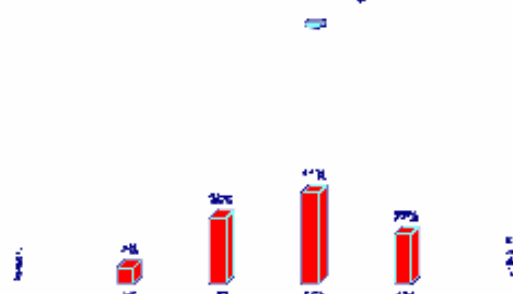
1. Hoeveel mensen zijn in 2006 uitgestroomd uit de bijstand? (Doorwerk, Work First dienstverband, verhuizing, relatievorming enz.)



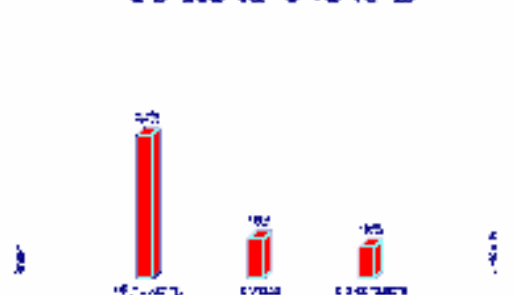
2. Hoeveel mensen zijn in 2006 uitgestroomd uit de bijstand? (Doorwerk, Work First dienstverband, verhuizing, relatievorming enz.)

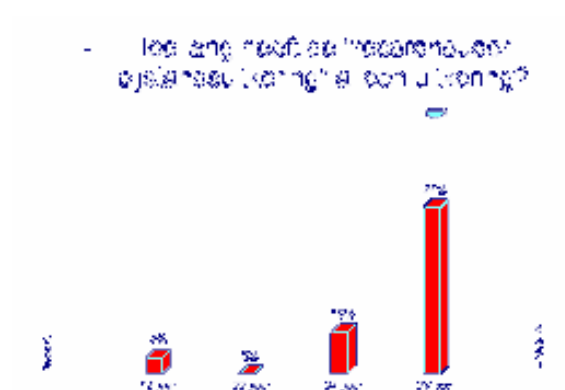


3. Hoeveel mensen zijn in 2006 uitgestroomd uit de bijstand? (Doorwerk, Work First dienstverband, verhuizing, relatievorming enz.)

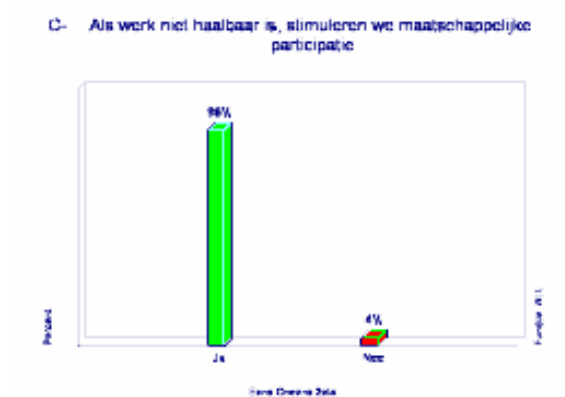
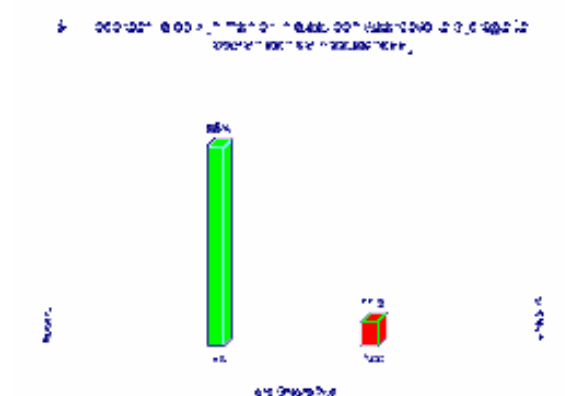
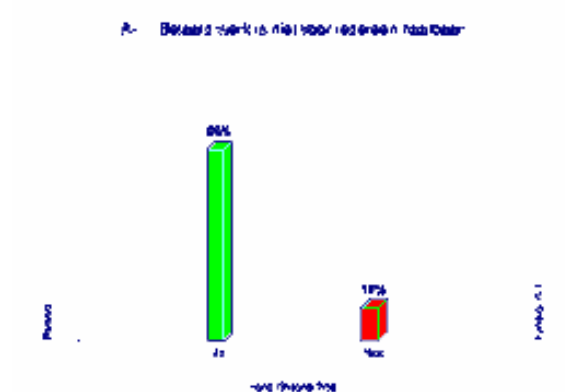


4. Hoeveel mensen zijn in 2006 uitgestroomd uit de bijstand? (Doorwerk, Work First dienstverband, verhuizing, relatievorming enz.)

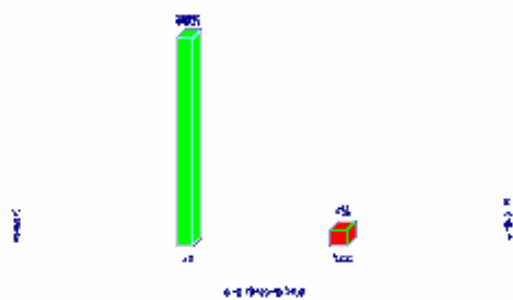




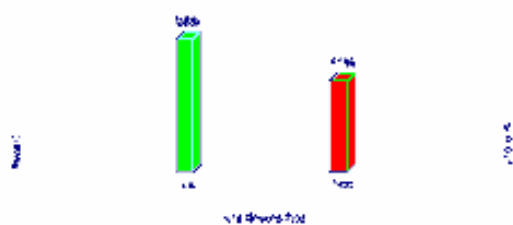
Stellingen Uitgangspunten beleid



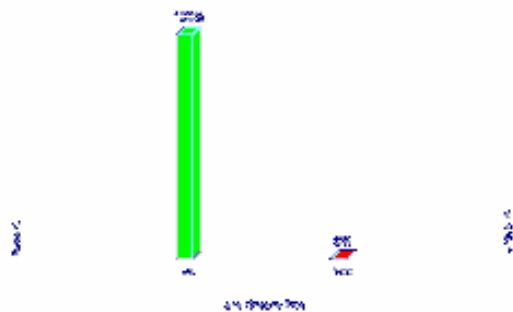
F- Het "Wet, de Wet, de Wet" is een succesvolle campagne



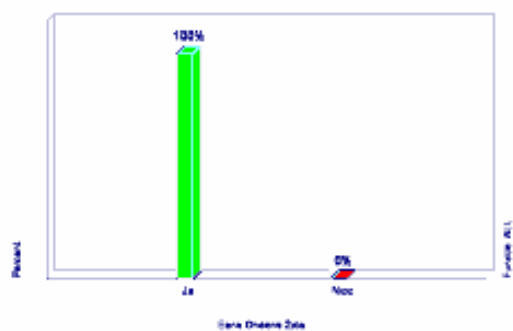
G- Het "Wet, de Wet, de Wet" is een succesvolle campagne, die "de Wet, de Wet, de Wet" is een succesvolle campagne



H- Het "Wet, de Wet, de Wet" is een succesvolle campagne, die "de Wet, de Wet, de Wet" is een succesvolle campagne, die "de Wet, de Wet, de Wet" is een succesvolle campagne

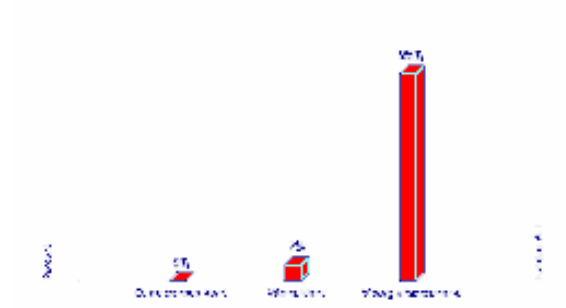


G- Jongeren en (voortijdig) schoolverlaters verdienen bijzondere aandacht

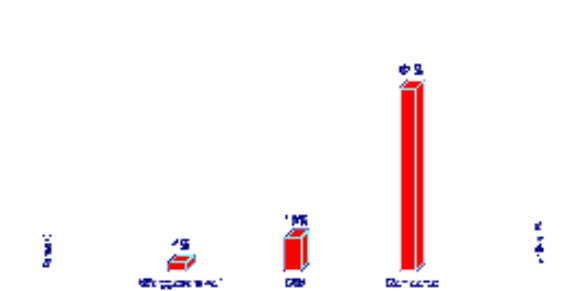


Overige stellingen

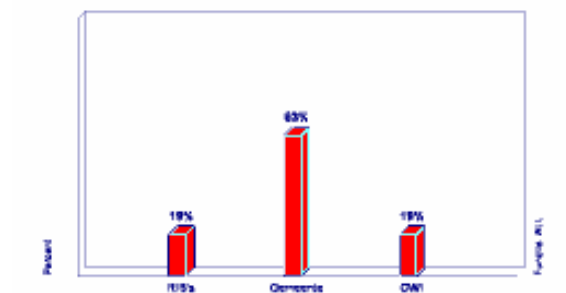
A- Vraag en aanbod werk



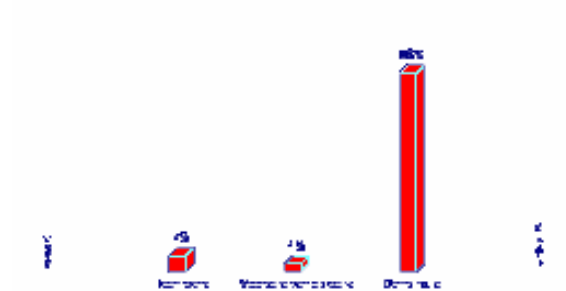
B- Welke hulpverlening het meest geschikt om werkgevers te bereiken?

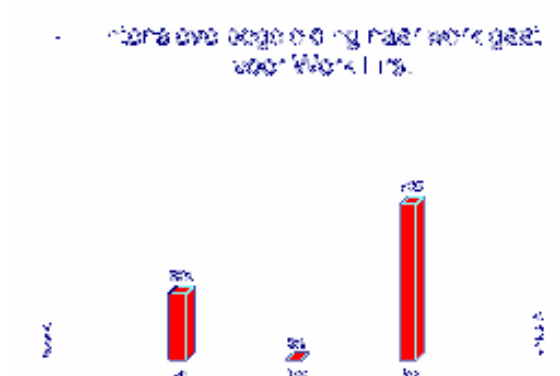
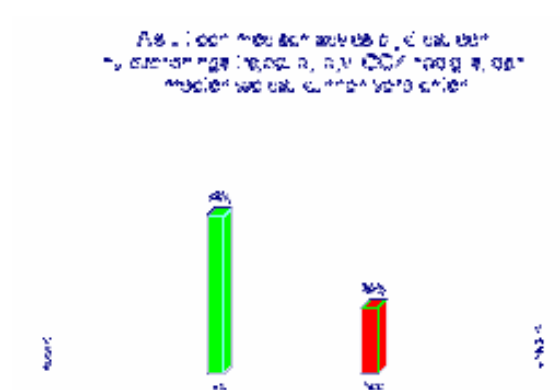


C- Reïntegratietrajecten, wat te doen met bemiddeling naar werk?

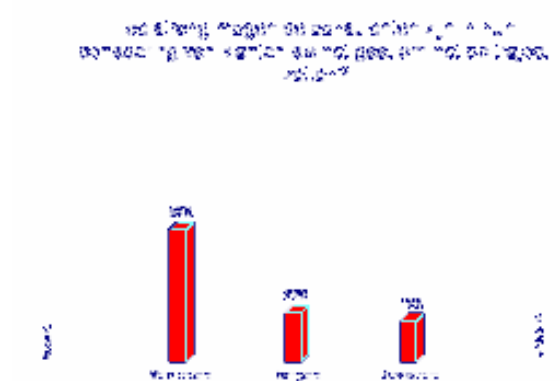
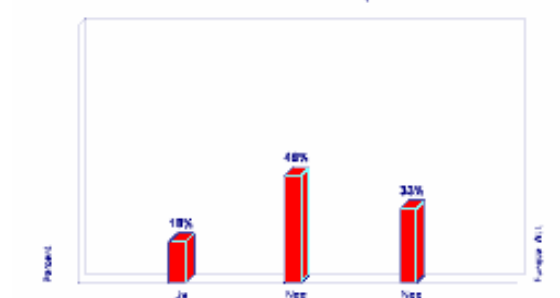


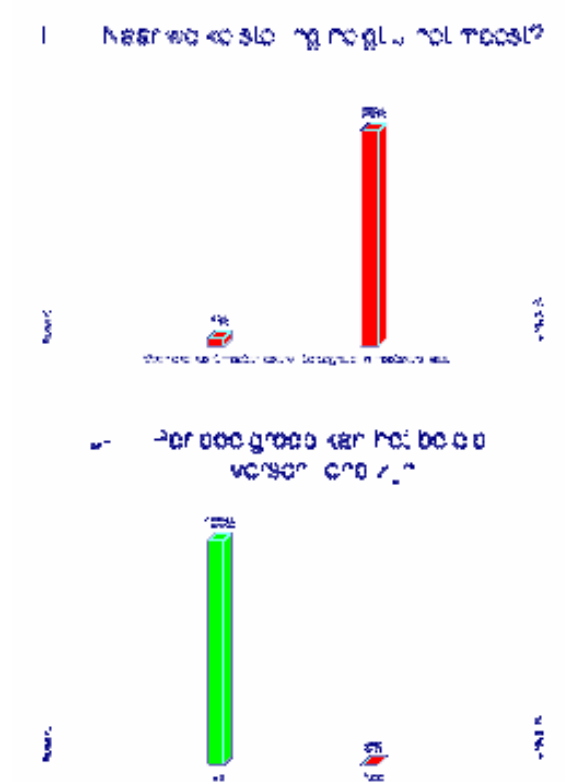
D- Waar moeten trajecten zijn of voorkeur op hebben?





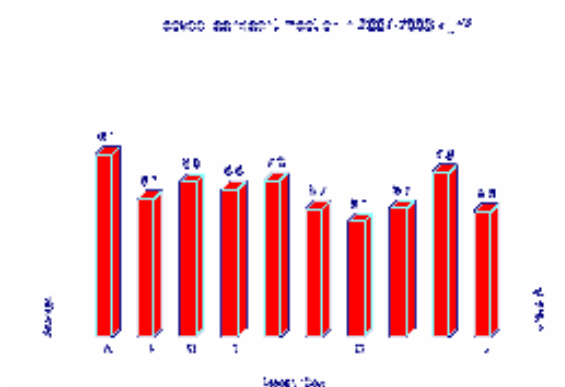
G- Sommige klanten kunnen nooit aan het
werk en dat accepteren we





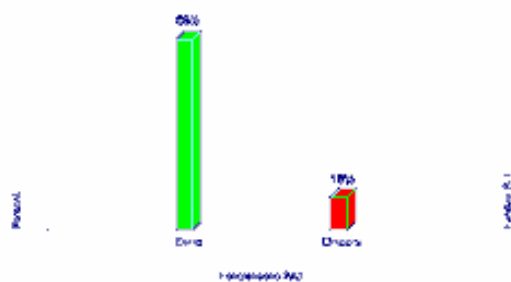
Doelgroepen

Doelgroepen	
A	Langzaam 20-25 jaar
B	Alleenstaande personen met kinderen boven 12 jaar
C	Alleenstaande personen met kinderen tot 12 jaar
D	Overleden met 20+
E	Alleenstaande die eerst Nederlandse spreken (Nederlanders, Nederlanders)
F	Personen met een arbeidscontract (of wel zeggen, mensen op de werfplaats voor werk bij de lokale overheid)
G	Personen zonder uitkering, of met een arbeidscontract (Alleenstaande Nederlanders)
H	Personen met een arbeidscontract of volledige aanstelling van de arbeidsmarkt + 20-25 jaar + 20-25 jaar
I	Personen die graag willen werken, maar waarvan het onderwijs niet meer kan worden gebruikt om een werk te vinden
J	Personen die niet willen werken

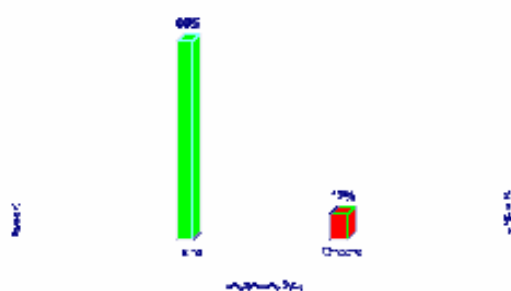


Toetjes

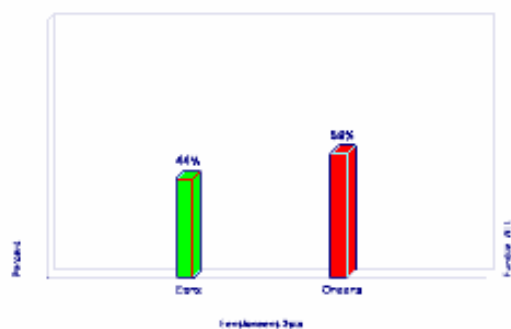
A- Alleenstaande ouders kunnen maximaal 26 uur in de week werken



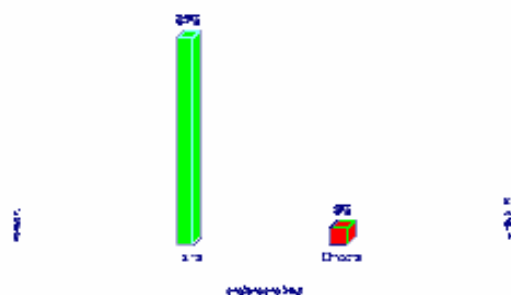
B- Alleenstaande ouders krijgen een maximaal aantal uur in de week toegewezen om te werken

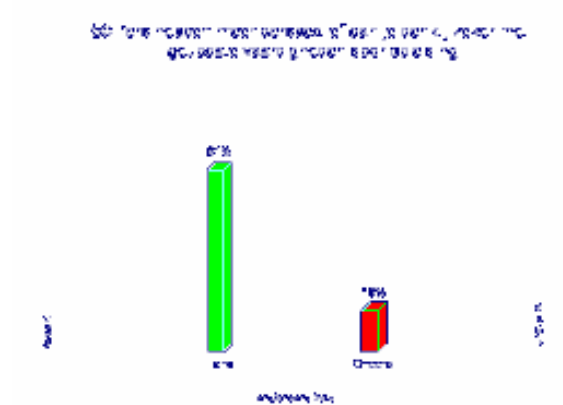
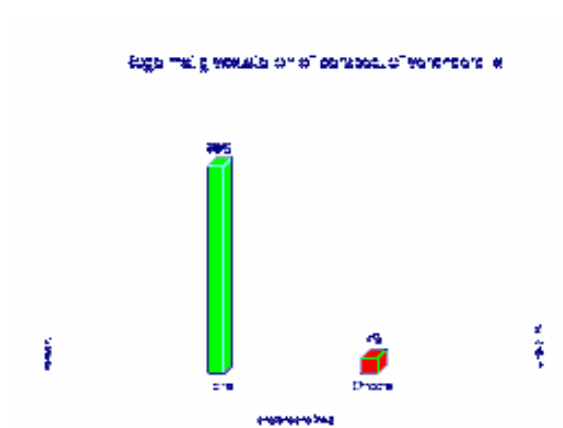


C- Alleenstaande ouders krijgen een maximaal aantal uur in de week toegewezen om te werken

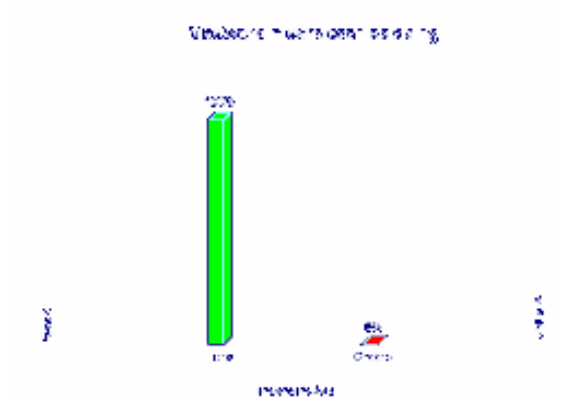
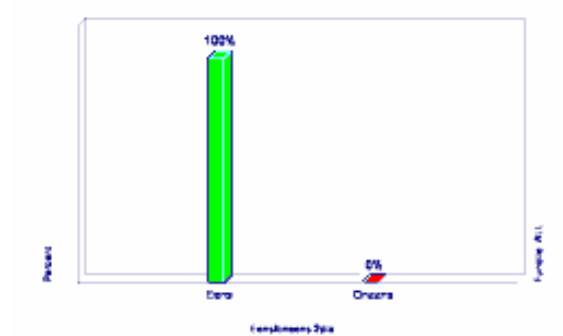


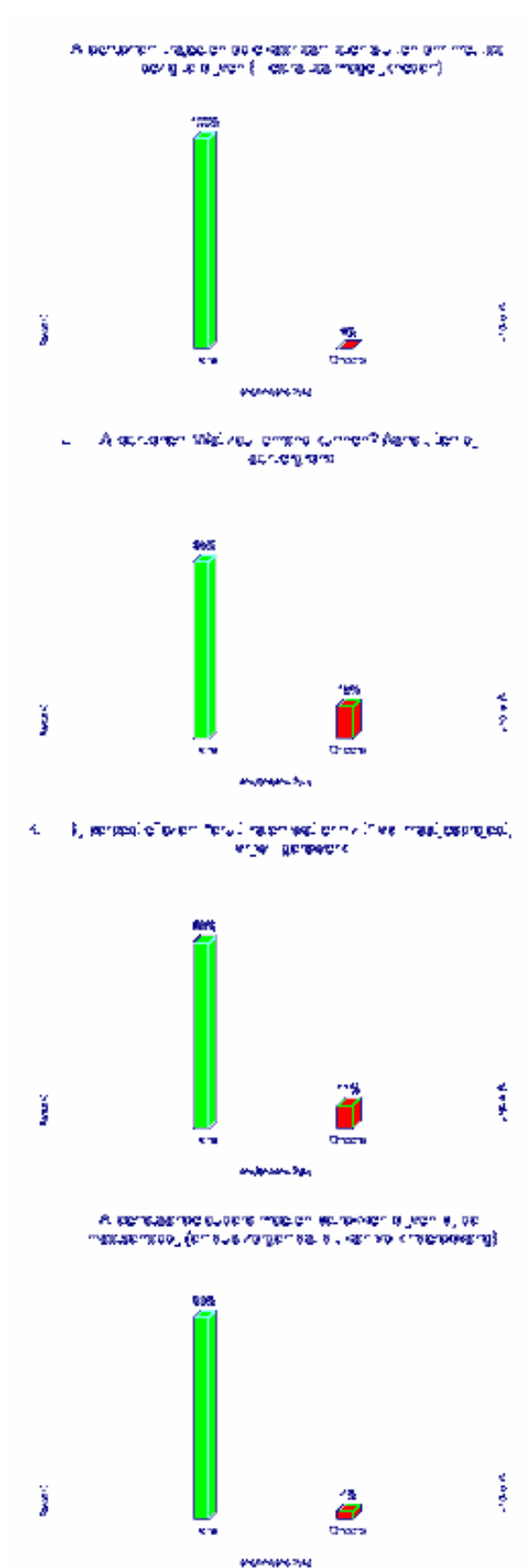
D- Alleenstaande ouders krijgen een maximaal aantal uur in de week toegewezen om te werken

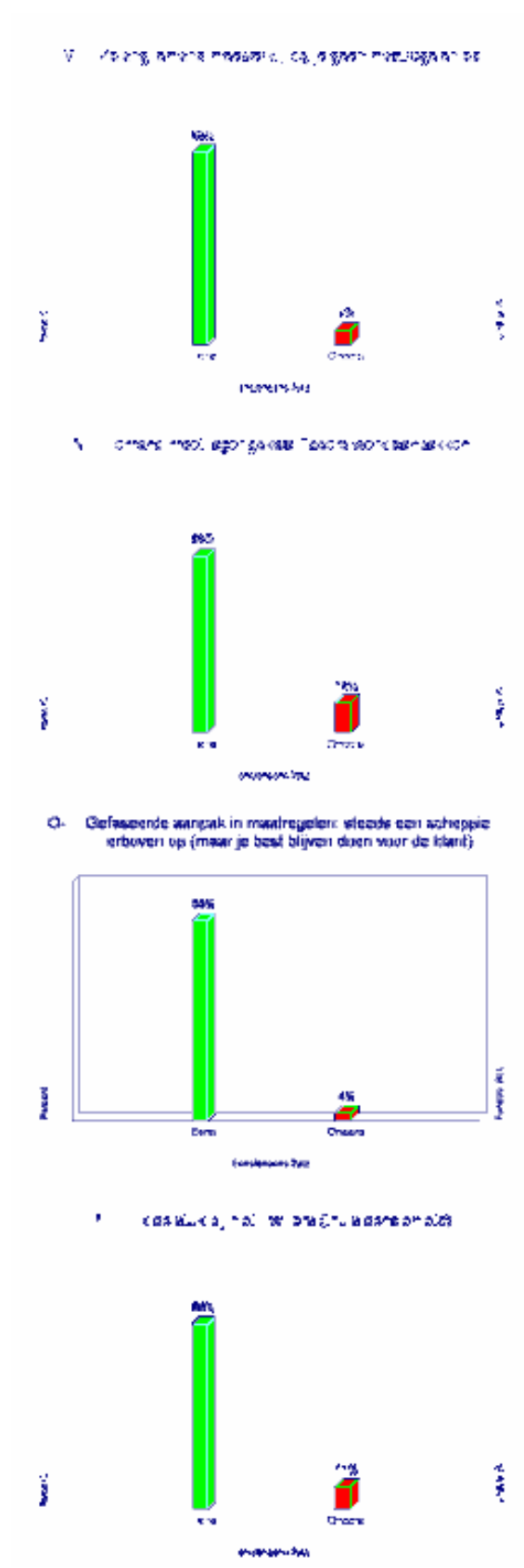


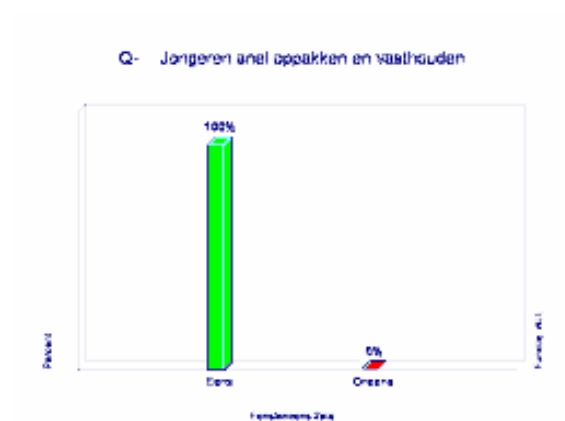


G- Uitval uit opleiding zoveel mogelijk te voorkomen

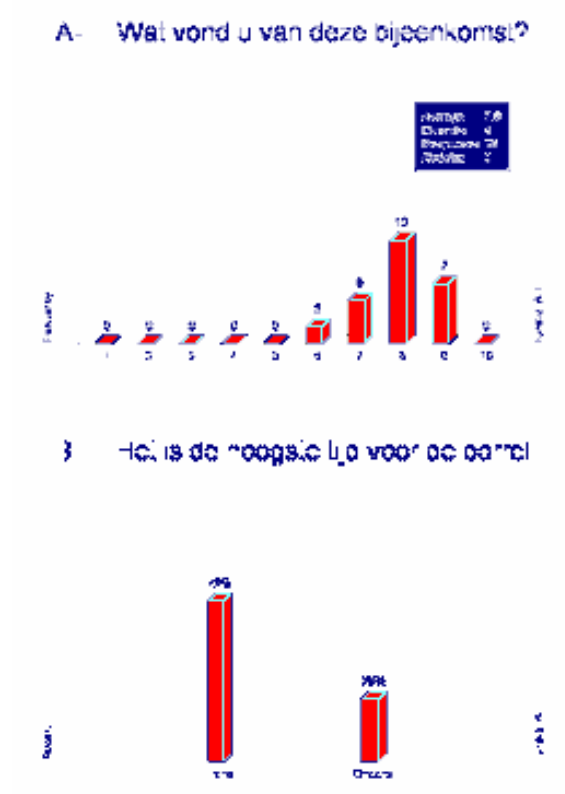








Slotvragen



Bijlage 4 Literatuurlijst

AKO	Investeren in resultaat. SUWI-ketenprogramma 2007. Oktober 2006
Buurman e.a.	Trends op de reïntegratiemarkt. In: sociaal bestek 9 2006
CWI	Arbeidsmarktprognose 2006-2011. Juni 2006.
CWI	Arbeidsmarktjournaal. Augustus 2006
CWI	Arbeidsmarktjournaal. November 2006
CWI	Partner CWI. Meerjarenbeleidsplan CWI 2006-2010. December 2005
CWI	Position paper CWI-UWV. December 2006
Divosa	It takes two to tango. Zakelijk partnerschap tussen gemeenten en reïntegratiebedrijven. April 2006
Divosa	WWB Monitor 2006. Meer perspectief voor mensen. Twee jaar Wet werk en bijstand. Mei 2006
IWI	Van aanbesteden tot uitvoeren. Een onderzoek naar de kosteneffectiviteit van gemeentelijke reïntegratie-dienstverlening. Augustus 2006
IWI	Werken aan sociale activering. Augustus 2006
Rebel, A.	Niet pamperen maar poetsen. In: WIZ-visie 10 Oktober 2006
REKO-partners	De Klant centraal! Regie op ketensamenwerking. Visie REKO-partners Hoogeveen. Augustus 2006
RWI	Reïntegratie met voorkennis. Gesystematiseerde voorselectie gemeentelijke uitkeringsgerechtigden. Juni 2006
SCP	Ontwikkelingen in reïntegratie van uitkeringsontvangers. Werkdocument 75. Juni 2001
SEO	Kosten en baten van reïntegratie. November 2006
SEOR	Het gebruik van prikkels in de bijstand. Onderzoek bij zes sociale diensten. Juli 2006
SZW	WWB in cijfers 1. Evaluatie Wet Werk en Bijstand 2004-2007. April 2006

Stimulanz	Work First. Van poortwachtermodel naar totaalconcept. December 2005
Tempo-team	De kleine gids voor de Nederlandse Sociale Zekerheid. 2006
Work Profiler	Beurseditie Nieuwsbrief Work Profiler, jaargang 1 November 2006

Bijlage 5 Reactie Adviesraad Minimabeleid

reïntegratie reactie adviesraad Minimabeleid d.d. 28 maart 2007

Over het geheel genomen is het een helder en duidelijk stuk waarbij werk en/of scholing boven een uitkering gaat.

Vanuit de adviesraad delen wij deze mening, mits gekeken wordt naar de langere termijn, duurzame arbeid.

Positief is het lage percentage uitkeringsgerechtigden WWB in de gemeente Midden Drenthe.

Expertmeeting is door de adviesraad positief ervaren.

Op de vraag mogen we tijd en energie steken in mensen waarvoor arbeid niet haalbaar is gaat de adviesraad er vanuit dat het belangrijk is, maatwerk en begeleiding (jobcoach) te leveren en daar waar mogelijk werk of scholing voorrang te geven.

Suggestie adviesraad: Opzetten van een vrijwilligers vacaturebank?

Noten adviesraad:

Inleiding

- Nota's reïntegratie van 2005 en 2006 nooit gepasseerd of niet gezien.
- Met behoud van uitkering aan het werk, dit niet langer dan 3 maanden.
- Loonkostensubsidies voor werkgever wat staat hier tegenover. Voorwaarden scheppen voor langdurigheid.
 - functioneringsgesprekken
 - tussentijdse rapportage met vorderingen
 - Intentie werkgever duurzame arbeid.
- Begroting: open eind financiering gebaseerd op individu en op maat. Met andere woorden geld er voor over hebben.
- Startkwalificatie: gemeente heeft hierin een **zorgfunctie**. Voorliggende voorzieningen WWB gebruiken zoals Informatie Beheer Groep (tot en met 30 jaar) Europees Sociaal Fonds.

Managementsamenvatting

- Uitgangspunten reïntegratiebeleid nobel streven
- Aandacht voor mensen die net boven het bijstandsniveau moeten leven.
- Mensen zonder perspectief: ritme bij brengen, duwtje in de rug geven, sociale activering is belangrijk. Waarbij gekeken wordt naar mogelijkheden en belemmering zoveel mogelijk gereduceerd worden. Belangrijke factor in deze is een netwerk opbouwen met de hulpverlening.

Hoofdstuk 6 Doelgroepen beleid

6.1 jongeren tot 23 jaar

- Jongeren met een startkwalificatie zo snel mogelijk, middels workfirst, aan werk helpen. Via werkervaring of proefplaatsing waarbij we ook denken, dat met drie maanden kan worden volstaan. Daarna een contract bij de werkgever, vermijden van draaideur constructie via workfirst.
- Een startkwalificatie is een nobel streven. Ook hier streven wij naar maatwerk gericht op het individu, wat inhoudt dat het soms langer duurt dan gepland of financieel berekend is alvorens deze startkwalificatie bereikt is.

6.2 Nieuwe instroom

- Nieuwe instroom met speciale ondersteuning, eigen motivatie heeft voorrang. Het is een positieve factor in het stuk breng het in de praktijk.

6.3 Ouderen van 50+

- Mensen boven de 50 jaar kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan arbeid mits gekeken wordt naar verleden en ervaring. Niet afhankelijk van diploma's maar competenties van ouderen in kaart brengen. In deze doelgroep zit menig een, die binnen een bedrijf is opgeleid. Maatwerk kijken naar het individu.

6.4 Allochtonen met een taalachterstand

- Bij allochtonen is de Nederlandse taal erg belangrijk. De adviesraad denkt hierbij aan een combinatie van werken en leren. Arbeidsinschakeling is prima mits de gelegenheid geboden wordt om tegelijkertijd kennis van de Nederlandse taal op te doen. Te denken valt aan drie dagen werk en twee dagen opleiding.

6.5 Alleenstaande ouders

- Voor alleenstaande ouders moet in de niet werkzame periode aandacht zijn voor scholing. Belangrijk hierbij is, in het ritme van arbeid te blijven en te streven naar economische zelfstandigheid. Hiervoor is kinderopvang dus **noodzakelijk**.

6.7 WSW- geïndiceerde met bijstandsuitkering

Voor een wsw geïndiceerde geldt dat deze persoon tot een kwetsbare doelgroep behoort. Hierbij zou een constructie bedacht kunnen worden, om een dienstverband aan te gaan bij de Alescon, totdat er een mogelijkheid komt voor definitieve plaatsing of elders een dienstverband aan te gaan.

6.8 ANW-ers en Nuggers

- Voor ANW-ers en Nuggers dient er gestreefd te worden naar maatwerk los van de duur van het traject.

Hoofdstuk 7 Reïntegratievoorzieningen

Positieve factor: Drenthe College Volwassen educatie

7.1.1 Arbeidsgeschiktheidskeuring

- Te denken valt aan een functie gerichte keuring uitgaande van mogelijkheden.

7.8 Work first

- Vermijden van draaideur constructie via workfirst.
- Voor proefplaatsing vanuit ww moet goedkeuring verleend worden vanuit het UWV.
-

7.9 Werkervaringsplaatsen en snuffelstages

Werkervaringsplaatsen en snuffelstages ook niet langer dan drie maanden.

7.11 Sociaal Contract

Sociaal contract gaat te ver, zoals de verlening van vergunningen ten gunste van de werkgever die een bijstandsgerechtigde in dienst neemt. Uitkijken dat de werknemer geen gebruik maakt van ruil- of koehandel.

7.14.4 Minimabeleid

Iedereen met een minimum uitkering heeft recht op een PC regeling!