

Evaluatie Re-integratiebeleid ‘Re-integratie is (net)werken 2016 - 2020’

Voorwoord

Geachte lezer,

Met de komst van de Participatiewet in 2015, is in 2016 het huidige re-integratiebeleid 'Re-integratie is (net)werken' door de raad vastgesteld. Dit beleid is momenteel aan het einde van de looptijd. Voor ons een mooie gelegenheid om dit beleid te evalueren en aan de hand daarvan te bepalen of er nieuw beleid geschreven dient te worden.

Deze evaluatie is tot stand gekomen aan de hand van een evaluatie van de actiepunten en voorzieningen uit de uitvoeringsnota en het afnemen van interviews onder de verschillende stakeholders.

Wij willen alle stakeholders hartelijk bedanken voor hun input en kritische blik op ons huidige re-integratiebeleid.

Veel plezier met het lezen van deze evaluatie!

Het college van burgemeester en wethouders gemeente Midden-Drenthe

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting.....	5
Hoofdstuk 1: Inleiding	6
Hoofdstuk 2: Re-integratiebeleid 'Re-integratie is (net)werken'	8
2.1 Uitgangspunten	8
2.2 Visie	8
2.3 Doelen	9
2.5 Voorzieningen	11
2.5.1 Werkstage	12
2.5.2 Proefplaatsing	12
2.5.3 Werk Fit	12
2.5.4 Sociale activering.....	13
2.5.5 Scholing	13
2.5.6 Sollicitatietraining.....	13
2.5.7 Beschut werk	14
2.5.8 Ondersteuning aan werkgevers	14
2.5.9 Maatwerktrajecten.....	14
Hoofdstuk 3: Actiepunten	14
3.1 Bijstandsgerechtigden	15
3.1.1 Schoolverlaters van praktijkscholen en voortgezet speciaal onderwijs	15
3.1.2 Jongeren tot 27 jaar	17
3.1.3 Mensen met een vastgestelde arbeidsbeperking	19
3.1.4 50-plussers	21
3.1.5 Allochtonen met een taalachterstand	22
3.1.6 Alleenstaande ouders.....	23
3.1.7 Mensen met een gehele of gedeeltelijke ontheffing.....	24
3.1.8 ANW'ers en Nuggers	24
3.1.9 WIW	25
3.2 Werkgevers.....	26
3.3 Transparant en navolgbaar	29
Hoofdstuk 4: Cijfers	31
4.1 Bijstand in beeld	31
4.2 Resultaten.....	33

Hoofdstuk 5: Interviews	34
5.1 Vorm interviews	34
5.2 Selectie stakeholders.....	34
5.3 Uitvoering interviews	34
5.4 Resultaten interviews.....	34
5.4.1 Analyse kwalitatieve data	34
5.4.2 Analyse kwantitatieve data	36
Hoofdstuk 6: Conclusie en advies	37

Samenvatting

In 2015 is het re-integratiebeleid 'Re-integratie is netwerken 2016-2020' vastgesteld. In dit beleid zijn negen doelgroepen bepaald en 34 actiepunten benoemd. Het uitgangspunt van het re-integratiebeleid is dat iedereen kan participeren in de samenleving en daarvoor ondersteuning kan krijgen van de gemeente. Daarnaast worden er twee klanten bediend, te weten de bijstandsgerechtigde en de werkgevers. Vanwege het feit dat de looptijd van het beleid is verstreken, is het tijd om dit beleid te evalueren en te bepalen of er nieuw beleid geschreven moet worden.

Werkwijze

Er is gekozen om alle actiepunten die gekoppeld zijn aan de doelgroepen uitgebreid te evalueren. Bij deze evaluatie zijn de consultants van cluster werk betrokken. Daarnaast zijn een aantal stakeholders geïnterviewd die veelvuldig te maken hebben gehad met het beleid. Aan de hand van de evaluatie van de actiepunten en de uitkomsten van de interviews met de stakeholders, zijn er conclusies getrokken en zal een voorlopig advies aan het college worden voorgelegd.

Actiepunten

Uit de actiepunten is naar voren gekomen dat het re-integratiebeleid 'Re-integratie is netwerken 2016-2020' voldoende kaders en richtlijnen bood om uitvoering te geven aan de Participatiewet. Er is volop gebruik gemaakt van de verschillende voorzieningen zoals re-integratietrajecten, werkstages, proefplaatsingen en subsidies. Daarnaast was er ruimte voor individualisering en maatwerk.

Interviews

Er zijn interviews gehouden met verschillende stakeholders die te maken hebben gehad met het re-integratiebeleid. Hieruit is naar voren gekomen dat de verschillende stakeholders van mening waren dat het re-integratiebeleid volstond. Juist de combinatie van de voorzieningen en ruimte voor individualisering en maatwerk werd door de stakeholders als zeer prettig ervaren. Wel wordt benoemd dat dit beleid zich te weinig richt op de gezondheid en vitaliteit van de uitkeringsgerechtigden. Het re-integratiebeleid richtte zich voor het eerst ook op de werkgevers. Dit is door de verschillende stakeholders als zeer prettig ervaren. De werkgevers gaven zelf ook aan dat zij de afgelopen jaren hebben ervaren dat er meer verbinding was tussen de gemeente en de werkgevers. Echter, benoemen de stakeholders ook dat de positie van de accountmanager kwetsbaar is vanwege de workload en het feit dat er sprake is van onderbezetting.

Conclusie en aanbeveling

Het huidige beleid is momenteel aan het einde van de looptijd en heeft de afgelopen jaren volstaan. Echter, de afgelopen jaren zijn zowel de arbeidsmarkt als de doelgroepen veranderd en is er sprake van ontwikkelingen omtrent de Participatiewet zoals het Breed Offensief, nieuwe Wet inburgering, actieplan Perspectief op werk en daarnaast de crisis ten gevolge van de COVID-19 pandemie. Om deze redenen wordt het college geadviseerd om begin 2021 een nieuw re-integratiebeleid te schrijven met het huidige re-integratiebeleid 'Re-integratie is (net)werken' als uitgangspositie.

Hoofdstuk 1: Inleiding

In deze evaluatie wordt u meegenomen met de ervaringen die de verschillende stakeholders hebben gehad met het huidige re-integratiebeleid. Landelijk zijn er de afgelopen jaren ontwikkelingen geweest die invloed hebben (gehad) op het gemeentelijke re-integratiebeleid. De belangrijkste ontwikkeling is de Participatiewet welke per 1 januari 2015 in werking is getreden.

Ten tijde van de voorbereiding op de transities Jeugd, Wmo en Participatiewet is discussie ontstaan over de uitvoering van ons toenmalige re-integratiebeleid:

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

In 2014 heeft een onderzoek naar de uitvoering van ons re-integratiebeleid plaatsgevonden. De conclusies van dat onderzoek waren onder andere dat het beleid geactualiseerd moest worden, dat het beleid te weinig handvatten bood voor de uitvoering en dat het onduidelijk was op welke manier er maatwerk geleverd werd. Daarnaast kregen we te maken met de transities in het Sociaal Domein.

De discussie (en onderzoek naar de uitvoering van ons re-integratiebeleid) én de veranderde taken van de gemeenten maakten het een goed moment om met de gemeenteraad, het college en de ambtelijke organisatie veelvuldig met elkaar en afzonderlijk van elkaar over dit thema te spreken. Uiteindelijk heeft dit alles geleid tot ons innovatie re-integratiebeleid 'Re-integratie is (net)werken 2016 - 2020'.

De afgelopen jaren is er met veel energie uitvoering gegeven aan het re-integratiebeleid. In deze evaluatie nemen wij u mee over de jaren 2016 tot en met 2019 en nemen we de ontwikkelingen van 2020 mee.

Ten tijde van de uitvoering van het beleid zijn er de nodige ontwikkelingen geweest:

- Het leerwerkbedrijf Stark is per 1 januari 2019 operationeel geworden;
- De supermarkt in Wijster waar mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt werkten is in 2020 gesloten;
- We hebben onder andere afstand gedaan van de werkfit-contracten bij het leerwerkbedrijf Sturing, TTA-Advies Wijster en de Nassaukade;
- We werken nauwer samen in de Arbeidsmarktregio Drenthe (AMRD) en geven uitvoering aan het actieplan Perspectief op Werk: alles om de mensen die willen en kunnen werken extra ondersteuning aan te bieden;
- We maken veelvuldig gebruik van de subsidieregeling Vitaal Platteland van de provincie Drenthe.

Proces

Op 3 en 6 november 2020 zijn de volgende stakeholders telefonisch geïnterviewd met betrekking tot de evaluatie van het re-integratiebeleid: raadsleden, ambtenaren, (ex)-bijstandsgerechtigden, consultants werk, de kwaliteitsmedewerker van team inkomen, werk en onderwijs, ondernemers en de Adviesraad Minima. In eerste instantie zou de

evaluatie met de stakeholders plaatsvinden middels een werkbijeenkomst. Vanwege de maatregelen ten gevolge van de COVID-19 pandemie is hier vanaf gezien.

Leeswijzer

In het tweede hoofdstuk blikken we terug op de totstandkoming van het huidige re-integratiebeleid 'Re-integratie is (net)werken'. In de verschillende paragrafen staan we stil bij de totstandkoming en uitgangspunten van dit beleid, de visie, de doelen en het doelgroepenbeleid. In hoofdstuk 3 evalueren we de actiepunten aan de hand van de kopjes bijstandsgerechtigden, werkgevers en transparant en navolgbaar. Daarna schetsen we in hoofdstuk 4 de cijfers: bijstand in beeld en de resultaten van deze beleidsperiode. Daaropvolgend kunt u in hoofdstuk 5 een samenvatting van de interviews met de stakeholders lezen. Tot slot kunt u in hoofdstuk 6 de conclusies lezen van deze evaluatie en geven we kaders voor een nieuw re-integratiebeleid.

Hoofdstuk 2: Re-integratiebeleid 'Re-integratie is (net)werken'

2.1 Uitgangspunten

Zoals benoemd in de inleiding, is het re-integratiebeleid 'Re-integratie is (net)werken 2016-2020' ontstaan naar aanleiding van de discussie en onderzoek naar het toenmalige re-integratiebeleid samen met de veranderde taken van de gemeenten. De belangrijkste uitgangspunten van dit re-integratiebeleid zijn:

- Het hebben van een bijstandsuitkering is een tijdelijke oplossing, tot het moment dat je zelf in je eigen inkomen kan voorzien. Wij vinden dat, wanneer iemand in een bijstandssituatie zit, diegene er alles aan moet doen om zo snel mogelijk weer onafhankelijk te worden van een uitkering. Vanuit de gemeente bieden we ondersteuning als dat nodig is. Een bijstandsgerechtigde steekt er dan ook veel tijd in, net zoveel tijd als een werkende doet als hij aan het werk is. Re-integratie is dus net werken.
- Tegenwoordig staan er weinig vacatures in de krant en op vacaturesites, terwijl er wel degelijk vacatures zijn. Mensen vinden een andere baan, vanwege het gebruik maken van het eigen netwerk. Dit is een netwerk waarover veel bijstandsgerechtigden veelal niet beschikken. In dit re-integratiebeleid laten we zien dat we ervoor gaan zorgen dat bijstandsgerechtigden het eigen netwerk vergroten om zo de kans op werk te vergroten: Re-integratie is netwerken.
- Vaak is re-integratiebeleid gericht op één klant: de bijstandsgerechtigde. Dit beleid richt zich op twee klanten: (1) de bijstandsgerechtigden, onderscheiden in doelgroepen in volgorde van prioriteit én (2) de werkgevers. Vanuit het vorige re-integratiebeleid is hier reeds aandacht voor werkgevers geweest, maar in dit beleid heeft de werkgever een prominente rol gekregen, omdat we een groter beroep op werkgevers wilden doen. Dit doen we door ons eigen netwerk te vergroten, re-integratie is namelijk netwerken!

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

2.2 Visie

Hieronder is de visie van het re-integratiebeleid 'Re-integratie is (net)werken 2016-2020' te vinden.

Het is voor ieder mens van groot belang om volwaardig te kunnen deelnemen in de maatschappij, zodat een toekomstperspectief ontwikkeld kan worden. Betaald werk kan hierbij een goed middel zijn, dit is niet voor iedereen te realiseren. Voor het nieuwe beleid staan uitkeringsgerechtigden en werkgevers centraal en de invulling van het begrip participatie voorop. De mensen die recht hebben op een uitkering, bieden we ondersteuning in de vorm van een inkomensvoorziening. Deze inkomensvoorziening zien we als een tijdelijke vorm van ondersteuning, omdat we er samen met de klant voor willen zorgen dat hij zo snel mogelijk op een duurzame manier in zijn eigen inkomen kan voorzien. Is dit echter

niet haalbaar dan zetten we in op maatschappelijke participatie in de vorm van vrijwilligerswerk. Van alle uitkeringsgerechtigden verlangen we een tegenprestatie voor het verkrijgen van een uitkering. Deze tegenprestatie leggen wij niet uit in de enge (wettelijke) zin van het woord, namelijk het verplicht doen van additionele maatschappelijk zinvolle activiteiten. Wij zien de tegenprestatie juist meer in het kader van de WMO-gedachte: iedereen doet mee en participeert op zijn eigen niveau. Voor de één is de tegenprestatie dat diegene er, met ondersteuning van ons, alles aan doet om weer in zijn eigen inkomen te voorzien en voor de ander betekent het dat diegene een nuttige bijdrage aan de maatschappij levert. Wij willen dat iedereen zijn eigen talenten inzet en benut ten behoeve van zichzelf en de maatschappij door middel van bijvoorbeeld het verrichten van vrijwilligerswerk.

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

2.3 Doelen

De visie heeft destijds geleid tot een negental doelen. Deze worden hieronder weergegeven.

1. We willen bijstandsgerechtigden (weer) zelfstandig maken

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

2. We willen de mogelijkheden voor regulier werk bevorderen

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

3. We willen het verdienvermogen van mensen benutten

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

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

55% van onze klanten heeft geen startkwalificatie¹. Zonder een goede opleiding is de kans op duurzaam werk een stuk kleiner. Daarbij geldt ook nog eens dat degene met een zo hoog mogelijke afgeronde opleiding, de beste kansen op de arbeidsmarkt heeft. Daar waar (nog) recht op studiefinanciering bestaat, willen we actief sturen op het volgen van een opleiding. Hiermee vergroten we de kansen op duurzame arbeid en zelfstandigheid.

5. We willen actieve deelname aan de maatschappij bevorderen

Voor een gedeelte van onze klanten zal deelname aan het arbeidsproces tijdelijk of structureel niet haalbaar zijn. Vanuit de eigen kracht van mensen gaan we gezamenlijk op zoek naar een passende sociale activering. Dit kan in de vorm van een tegenprestatie, in de breedste zin van het woord, wat terug doen voor de maatschappij. Denk hier bijvoorbeeld aan het zijn van een taalmaatje van een inburgeraar.

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

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

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

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

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

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

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

Het hebben van een uitkering brengt rechten en verplichtingen met zich mee. Klanten hebben recht op een transparante en navolgbare manier van werken, waarbij we voorspelbare besluiten nemen die eenduidig zijn. Deze afspraken leggen we navolgbaar vast in ons systeem. Bij lastige casussen gebruiken we collegiale toetsing (het zogenaamde 'vier-ogenprincipe'). Andersom spreken we klanten ook aan op de verplichtingen horend bij het ontvangen van bijstand. Bij het niet nakomen van deze verplichtingen kiezen we voor het mildste regime van afstemming (verlagen van de uitkering), waarbij wij ten alle tijden de persoonlijke omstandigheden zullen meenemen in

¹ Een startkwalificatie wordt behaald met het succesvol afronden van de HAVO of VWO, of met het behalen van een diploma van een opleiding op het MBO niveau 2.

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

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

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

2.4 Doelgroepenbeleid

In het re-integratiebeleid 'Re-integratie is (net)werken' is een extra klant toegevoegd: de werkgever. Vanuit het re-integratiebeleid 'Aan de slag' is hier reeds aandacht voor geweest, maar we wilden de werkgever in ons re-integratiebeleid een nóg prominentere plek geven, omdat wij een groter beroep op de werkgevers wilden doen. De andere klant is de bijstandsgerechtigde, die we hebben onderscheiden in doelgroepen, zodat we ondersteuning op maat kunnen leveren.

In het huidige re-integratiebeleid onderscheiden we de volgende doelgroepen bijstandsgerechtigden in volgorde van prioriteit:

- Schoolverlaters van praktijk scholen en voortgezet speciaal onderwijs
- Jongeren tot 27 jaar
- Mensen met een vastgestelde arbeidsbeperking
- 50-plussers
- Allochtonen met een taalachterstand
- Alleenstaande ouders
- Mensen met een gehele of gedeeltelijke ontheffing
- ANW'ers² en Nuggers³
- WIW'ers⁴

2.5 Voorzieningen

In deze paragraaf nemen wij u mee in de voorzieningen die wij als gemeente aanbieden aan de diverse doelgroepen. In het re-integratiebeleid hebben we aangegeven dat we als gemeente graag maatwerk willen leveren aan onze doelgroepen, uiteraard per individu. De ondersteuning van de gemeente verschilt daarom per individu en vindt binnen de gestelde kaders plaats. De re-integratievoorzieningen die we in kunnen zetten, maken deel uit van deze kaders. De voorzieningen zijn vastgelegd in de re-integratieverordening.

Op dit moment zijn we binnen de Arbeidsmarktregio Drenthe bezig om de werkgeversinstrumenten, zoals werkstage, proefplaatsing en jobcoaching te evalueren en te actualiseren. We nemen hierin direct het wetsvoorstel Breed Offensief (1 juli 2021) mee. Daarbij gaan we de algehele re-integratieverordening evalueren en waar nodig actualiseren,

² ANW'ers zijn mensen die recht hebben op een uitkering op grond van de Algemene Nabestaanden Wet

³ Nuggers zijn 'niet-uitkeringsgerechtigden'.

⁴ WIW'ers zijn mensen die in het kader van de Wet Inschakeling Werkzoekenden additionele werkzaamheden verrichten. De WIW is intussen afgeschaft, maar er zijn nog wel mensen werkzaam binnen deze regeling.

zodat er op 1 juli 2021 een actuele re-integratieverordening ligt welke automatisch past bij het nieuwe re-integratiebeleid.

2.5.1 Werkstage

Middels een werkstage re-integreren mensen bij een reguliere werkgever. Wij vinden dit een goede manier van re-integreren vanwege het feit dat deze vorm het meest de realiteit nabootst. Daarnaast is het onze ervaring dat de het bedrijf de des betreffende werknemer dikwijls een betaalde baan aanbiedt. Dit kan zowel een afspraakbaan als een reguliere baan betreffen. Om dezelfde redenen wordt voor statushouders meestal gekozen voor taalstages.

2.5.2 Proefplaatsing

Een proefplaatsing is in feite hetzelfde als een werkstage, maar kent één verschil: de werkgever spreekt uit dat bij gebleken geschiktheid en wederzijds goedvinden de bijstandsgerechtigde een dienstverband van minimaal zes maanden krijgt aangeboden.

2.5.3 Werk Fit

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

Voorheen noemden we dergelijke trajecten WorkFirst, maar vanwege de inhoudelijke verschillen met de 'echte' WorkFirst trajecten en de bijbehorende negatieve associaties, geven we hier nu een andere benaming aan. Een Werk Fit traject duurt maximaal drie maanden en kan nog tweemaal verlengd worden met drie maanden als bijvoorbeeld blijkt dat de gestelde doelen van het traject nog niet behaald zijn. Bij onderstaande bedrijven hebben we de afgelopen jaren gebruik gemaakt van een Werk Fit traject:

Werkleerbedrijf Alescon

Alescon deed de uitvoering van de Wsw, het nieuw beschut werk en was tevens een werkleerbedrijf voor o.a. bijstandsgerechtigden. Alescon is in 2018 opgesplitst in noord en zuid. Voor de drie zuidelijke gemeenten is Stark het nieuwe leerwerkbedrijf. Stark biedt nog steeds Werk Fit (ontwikkeltrajecten) aan.

Leerwerkcentrum Sturing

Dit leerwerkcentrum bood laagdrempelige activeringstrajecten aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Vanwege het feit dat het leerwerkcentrum zich met andere activiteiten (WLZ-zorg) ging bezighouden, is besloten de klanten die daar nog zaten, elders onder te brengen.

TTA-Advies

Dit betreft een laagdrempelig activeringstraject voor klanten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het doel van dit traject is dat klanten hier arbeidsritme en werknemersvaardigheden opdoen. In 2018 is besloten de samenwerking met TTA-Advies te beëindigen. De reden hiervoor was dat de visie van de gemeente Midden-Drenthe en TTA-Advies niet meer op elkaar aansloten. De doelgroep van de gemeente Midden-Drenthe veranderde door de jaren heen en vroeg om een andere vorm van begeleiding dan dat TTA-Advies kon bieden.

Klaas Schut in combinatie met de baliefunctie aan de Nassaukade

De samenwerking met Klaas Schut is per 1 juli 2019 beëindigd. De voornaamste reden hiervan was een laag aantal aanmeldingen bijstandsgerechtigden voor de baliefunctie aan de Nassaukade.

Support & Co

De supermarkt in Wijster werd gerund door mensen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt (Participatiewet) en mensen met een zorgindicatie (WLZ), ook wel 'meewerkers' genoemd. Zorggroep Alliade moest vanwege strategische bedrijfsredenen, stoppen met de lokale supermarkten buiten hun eigen Friese werkgebied. Er zijn gesprekken gevoerd met mogelijke overnamepartijen. Hieruit is gebleken dat een overname van de supermarkt niet realistisch is. De supermarkt is 18 april 2020 definitief gesloten. De supermarkt krijgt wel een doorstart. We hebben als gemeente geen enkele verplichting om mensen aan te melden. Wel zouden we op termijn mogelijk mensen, bijvoorbeeld op basis van een proefplaatsing of werkstage, kunnen plaatsen.

Zoals te lezen is, hebben we naast Stark geen contractuele afspraken meer met andere aanbieders voor het afnemen van Werk Fit trajecten. Wat hierbij heeft meegespeeld is dat we bijstandsgerechtigden in de afgelopen periode steeds vaker bij werkgevers onder de aandacht konden brengen, sommige Werk Fit trajecten niet meer passend waren en er meer is ingezet op maatwerktrajecten. Stark is onze eerste aanbieder wat betreft de re-integratie van bijstandsgerechtigden en heeft de mogelijkheid om aan bijna alle bijstandsgerechtigden een passende re-integratieplek te bieden.

2.5.4 Sociale activering

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

2.5.5 Scholing

Als klanten geen recht meer hebben op studiefinanciering, maar scholing alsnog noodzakelijk is voor de re-integratie dan kopen we scholing in. Dit kan door gebruik te maken van de WEB-middelen (volwasseneducatie) of middelen uit het Participatiebudget. Dit betreffen voornamelijk kortdurend, beroepsgerichte opleidingen die noodzakelijk zijn om aan het werk te komen, zoals een Vca-certificaat. Met de komst van Vitaal Platteland kunnen we scholing deels bekostigen mits de des betreffende kandidaat door middel van deze scholing een baan kan krijgen of zijn baan kan behouden.

2.5.6 Sollicitatietraining

Voor iedereen die bemiddelbaar is naar arbeid verzorgen we een intensieve sollicitatietraining. Dit willen we zo vroeg mogelijk inzetten, zodat de klant direct profijt heeft van deze trainingen. Deze sollicitatietrainingen zijn momenteel uitsluitend belegd bij Stark. Naast de reguliere sollicitatietraining hebben we gebruik gemaakt van de Ke(r)n je kracht training. Deze training, verzorgd door Work Connection, legt de nadruk op de

kernkwaliteiten van de kandidaten. Wat zijn je kwaliteiten en hoe kan je deze inzetten in de huidige arbeidsmarkt.

2.5.7 Beschut werk

Om voor beschut werk in aanmerking te komen, moet een klant door het UWV geïndiceerd worden met een Indicatie Beschut werk. Beschut werk zullen we, zoals eerder vermeld, onderbrengen bij Stark. Vanuit het ministerie krijgen we jaarlijks een taakstelling waarin een aantal beschutte werkplekken staan vermeld waar we financiering voor krijgen. De afgelopen jaren voldoen we aan deze taakstelling en op dit moment is er zelfs sprake van een kleine wachtlijst. We merken dat veel kandidaten een indicatie beschut werk krijgen vanwege het feit dat zij vanwege psychische klachten in een prikkelarme/vrije omgeving moeten werken. Stark (voorheen Alescon) kan dit niet bieden waardoor we gaan kijken of we deze mensen vanuit Stark bij een andere werkgever kunnen detacheren. Daarnaast krijgt Stark op termijn een andere huisvestingslocatie. Met de indeling van dit pand wordt rekening gehouden met de behoeften van kandidaten die juist in een prikkelvrij/arme omgeving moeten werken.

2.5.8 Ondersteuning aan werkgevers

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

2.5.9 Maatwerktrajecten

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

In de periode tussen 2015 en 2020 hebben we dikwijls gebruik gemaakt van verschillende maatwerktrajecten zoals Haas- en Konijn, Work Connection, De leefstijlunie, Aubisque, Perfectum, DAAT Drenthe en trajecten met betrekking tot leefstijl.

Hoofdstuk 3: Actiepunten

De negen doelen zijn omgezet in actiepunten. De actiepunten bieden concrete handvatten voor de uitvoering. In de uitvoeringsnota van het re-integratiebeleid zijn de acties zo SMART mogelijk uitgewerkt. In dit hoofdstuk blikken we terug op deze actiepunten en de uitwerking

ervan: waar ‘voltooid’ achter staat is gerealiseerd, waar ‘onvoltooid’ achter staat is niet gerealiseerd. Daarnaast wordt, indien nodig, een toelichting gegeven bij de uitwerking.

3.1 Bijstandsgerechtigden

3.1.1 Schoolverlaters van praktijkscholen en voortgezet speciaal onderwijs

- Aantal op 1 januari 2016: 26
- Aantal op 1 januari 2020: 22

Dit betreft het aantal jongeren die van school zijn gegaan met het profiel Arbeid op de betreffende scholen

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

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

Toelichting: Het grootste gedeelte van onze jongeren volgt onderwijs in Assen. Bij de praktijkschool Assen en het voortgezet speciaal onderwijsschool Assen overleggen we één keer per drie maanden met alle betrokken partijen waardoor deze jongeren in beeld zijn. Bij de overleggen is een arbeidsdeskundige van het UWV aanwezig omdat de jongeren van de praktijkscholen een BAB-indicatie krijgen. Met de scholen in Hoogeveen en Emmen is het contact op dit moment minder frequent. Nu er weer twee consulenten jeugdwerkloosheid zijn in plaats van één worden ook deze contacten weer geïntensiveerd. Er worden ook voorlichtingen gegeven op de scholen. Zo zijn we op de praktijkschool in Assen aan het begin van het schooljaar aanwezig op de voorlichting van het laatste jaar van de jongeren met als doel de jongeren zo goed mogelijk voor te bereiden op de periode na school.

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

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

Toelichting: Zowel de accountmanager als de consulent jeugdwerkloosheid doen de bemiddeling. Vaak kunnen deze jongeren wel blijven werken op de plek waar ze stage lopen. Deze jongeren blijven in beeld bij de gemeente vanwege het feit dat de gemeente verantwoordelijk is voor de uitbetaling van de loonkostensubsidie. Daarbij faciliteert de gemeente de voorzieningen zoals bijvoorbeeld een jobcoach. Voor schoolverlaters van 16 en 17 jaar wordt aangesloten bij deze afspraken.

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

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

Toelichting: Er is vrijwel nooit contact met het CJG vanwege het feit dat de jongeren die begeleid worden uitstroomprofiel arbeid hebben. Als iemand niet naar school gaat, wordt dit in eerste instantie besproken met de leerplichtambtenaren en niet met het CJG. Op het moment dat er wel veel zorg is rondom de des betreffende jongere, vindt er wel afstemming plaats met het CJG. Echter, vanwege het feit dat de medewerkers bij het CJG, skj-geregistreerd zijn, kunnen zij niet alle (waardevolle) informatie delen met de consulenten jeugdwerkloosheid. Het RMC daarentegen is één keer in de twee weken aanwezig op het gemeentehuis. Zij spreken op deze momenten de jongeren en hebben overleg met de consulenten jongeren en leerplichtambtenaren.

Conclusie

Met de komst van de Participatiewet in 2015 is het aantal jongeren dat we begeleiding boden fors gestegen. Voorheen kregen deze jongeren een Wajong-uitkering van het UWV en vanaf 2015 kwamen zij onder de verantwoordelijkheid van de gemeente te vallen. Kijkend naar dit aantal tussen 2016 en 2020 kunnen we zeggen dat dit is afgenomen. Dit komt omdat er veel aan preventie wordt gedaan. Door aan te sluiten bij overleggen op de scholen, komen de leerlingen in beeld en kan er preventief voor worden zorg gedragen dat de betreffende leerlingen niet in een uitkeringspositie terecht komen.

3.1.2 Jongeren tot 27 jaar

- Aantal op 1 januari 2016: 72
- Aantal op 1 januari 2020: 52

De gemeente Midden-Drenthe heeft als doel gesteld om scholing van jongeren tot 27 jaar te bevorderen, omdat een goede scholing leidt tot duurzame uitstroom naar werk. Binnen de Participatiewet is een aantal bepalingen opgenomen waarmee jongeren verplicht kunnen worden om een opleiding te gaan volgen. Hier is gebruik van gemaakt, waarbij uiteraard wel rekening is gehouden met persoonlijke omstandigheden.

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

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

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

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

Toelichting: Er waren twee fulltime consultants jeugdwerkloosheid werkzaam. Eind 2018 is één consultant jeugdwerkloosheid binnen de organisatie een andere functie gaan vervullen. Deze plek is pas in maart 2020 opgevuld. Tot die tijd heeft de consultant jeugdwerkloosheid keuzes moeten maken in werkzaamheden die werden opgepakt. De nadruk kwam vooral te liggen op het preventief werken en er zorg voor dragen dat jongeren niet in de uitkering zouden komen. Daarnaast zijn de jongeren zoveel mogelijk gestimuleerd om een opleiding te gaan volgen waarbij hun kansen op de arbeidsmarkt werden vergroot. Opmerkelijk is dat het grootste gedeelte van de jongeren die in de bijstand stromen, niet in staat is om een beroepsopleiding te volgen. De problematiek is te groot en zij blijken cognitief niet in staat te zijn om een startkwalificatie te behalen. Dit is de doelgroep die voorheen een Wajong-

uitkering ontving maar met de komst van de Participatiewet (2015) onder de verantwoordelijkheid van de gemeente kwam te vallen. Deze jongeren worden actief bemiddeld (vaak met een BAB-indicatie) naar een passende werkgever. Met de komst van 'Praktijkleren'⁵ kunnen deze jongeren alsnog een certificaat behalen.

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

- Een accountmanager is aangesteld om jongeren actief te bemiddelen binnen het opgebouwde netwerk. Zij worden bemiddeld op vacatures, werkstages en proefplaatsingen; voltooid
- De bemiddeling wordt gerealiseerd door het inzetten van innovatieve middelen; voltooid.

Toelichting: destijds is een accountmanager aangesteld om contacten te leggen en te onderhouden met lokale ondernemers. Het doel hiervan is om enerzijds de werkzoekenden een passende werkplek te kunnen bieden en anderzijds de ondernemer te bedienen. Afhankelijk van de arbeidsmarkt, de kandidaat en het bedrijf wordt een passende middel ingezet om een kandidaat voor te stellen. In 2016 en 2017 is er veelvuldig gebruik gemaakt van videopitches en een talentenkrant. Voorwaarde hiervoor was dat het bij de kandidaat paste. In kwartaal 4 van 2019 was de werkloosheid in de gemeente Midden Drenthe 2,6% (CBS, 2019). De mensen die nog een uitkering ontvingen van de gemeente, waren niet geschikt voor een videopitch of een talentenkrant. 95% van de caseload had belemmeringen ten aanzien van werk. Er is toen in de arbeidsmarkt gekozen voor acties die beter aansloten op de werknemers zoals bijvoorbeeld de dag van de 1000 voorbeelden.

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

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

⁵ Praktijkleren is leren in de praktijk tijdens het werk eventueel gecombineerd met een theoretisch deel. Om praktijkleren herkenbaar vorm te geven en waar mogelijk te erkennen met een diploma, wordt vanuit de arbeidsmarkt samenwerking gezocht met het mbo.

Toelichting: De jongeren in het huidige bestand hebben veel problematiek. Dit betreft problematiek op verschillende fronten zoals bijvoorbeeld een verslaving, schulden, psychische- of verstandelijke beperking of problemen in de thuissituatie. Voor de meeste jongeren geldt dat het belangrijk is om maatwerk toe te passen waardoor er weinig ruimte is voor groepsgewijze activiteiten. Wel worden de jongeren aangemeld bij de sollicitatietraining van Stark op het moment dat blijkt dat zij een korte afstand tot de arbeidsmarkt hebben en klaar zijn om de stap naar een reguliere werkgever te maken. In 2016 en 2017 is het kruiwagenproject aangeboden waarbij een jongere werd gekoppeld aan een werkgever met als doel dat deze jongere via het netwerk en de kennis van de des betreffende werkgever een stapje dichterbij de arbeidsmarkt kwam. Vanwege het feit dat dit weinig succesvol was, is hier de afgelopen drie jaren geen gebruik meer van gemaakt.

Conclusie

Het aantal jongeren met een bijstandsuitkering is afgenomen. Dit is het gevolg van het intensieve preventiewerk dat de consultants jeugdwerkloosheid verrichten op de scholen. Daarnaast was er de afgelopen jaren sprake van een gunstige arbeidsmarkt waardoor deze jongeren (eventueel met een indicatie banenafpraak) bemiddeld konden worden naar een passende baan. De problematiek van de jongeren die momenteel in het bestand zitten, is de afgelopen jaren groter geworden. De oorzaak hiervan is dat de jongeren die vroeger een Wajong-uitkering kregen, nu onder de verantwoordelijkheid van de gemeente vallen. Concreet betekent dit dat er per jongere gekeken moet worden wat hij/zij nodig heeft om te re-integreren dan wel te participeren. Het betreft dus maatwerk.

3.1.3 Mensen met een vastgestelde arbeidsbeperking

- Aantal op 1 januari 2016: 22
- Aantal op 1 januari 2020: 139

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

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

Toelichting: Er wordt volop gebruik gemaakt van structurele loonkostensubsidie voor mensen die niet in staat zijn om het wettelijke minimumloon te verdienen. De banen waarop deze mensen worden geplaatst, heten 'baanafsprakbanen'. De hoogte van de loonkostensubsidie wordt bepaald aan de hand van de loonwaarde die gemeten wordt door een arbeidsdeskundige van het UWV.

Op dit moment zijn we binnen de arbeidsmarktregio bezig met het evalueren van de re-integratievoorzieningen. Op basis daarvan worden de voorzieningen in de re-integratieverordeningen nog meer geüniformeerd, zodat alle gemeenten binnen de arbeidsmarktregio dezelfde regels hanteren richting de werkgevers. Hierbij anticiperen we op de wijzigingen van het Breed Offensief (1 juli 2021).

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

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

Toelichting: Alescon is in 2018 gesplitst in Noord en Zuid. De entiteit Zuid is per 1 januari 2019 operationeel gegaan onder de naam Stark. Inmiddels zijn er 11 mensen geplaatst met een Indicatie Beschut werk bij Stark en nog drie mensen bij iWerk (twee hiervan verhuizen naar Assen en één blijft woonachtig in de gemeente Midden-Drenthe). We voldoen daarmee aan de taakstelling vanuit het ministerie (11 in 2020). Echter, er staat een aantal kandidaten op de wachtlijst. Het kan zijn dat deze mensen onnodig lang op de wachtlijst moeten staan. Dit onderwerp pakken we bestuurlijk, ook in de arbeidsmarktregio, op. Sommige mensen staan op de wachtlijst omdat we inschatten dat Stark niet de passende werkgever is. Stark plaatst in de basis mensen bij hen intern. Voor mensen die een indicatie Beschut Werk hebben gekregen vanwege het feit dat zij in een prikkelarme/vrij omgeving moeten werken, is dit geen geschikte werkplek. Er zijn daarom aanvullende afspraken met Stark gemaakt. Een van de afspraken is dat deze mensen vanuit Stark worden gedetacheerd bij een andere werkgever.

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

- Hier spelen momenteel landelijke ontwikkelingen: het ministerie onderkent dat er mensen afgewezen worden voor een indicatie afspraakbaan naar aanleiding van een keuring van het UWV, terwijl mensen in de praktijk wel degelijk beperkingen ervaren. Hier zit een tegenstrijdigheid tussen theorie (keuring UWV) en praktijk. Vanuit het ministerie wordt verkend of het mogelijk is om ook via de zogenaamde praktijkroute aan indicatie afspraakbaan te komen. Deze ontwikkeling is veelbelovend en daarom gaan we nu niet zelf een subsidieregeling opzetten; voltooid.

Toelichting: Inmiddels is de praktijkroute een feit en wordt hier ook in de gemeente Midden-Drenthe gebruik van gemaakt. Het gaat dan om mensen die een arbeidsbeperking hebben maar waar geen vastgestelde ziekte of gebrek aan ten grondslag ligt. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan een statushouder die in land van herkomst al moeilijk lerend was en hier veel moeite heeft met het aanleren van de Nederlandse taal en het begrijpen van instructies op de werkvloer. De des betreffende persoon is nooit gediagnosticeerd maar door ervaringen bij bedrijven in Nederland, komt dit aan het licht. In zo'n geval kan er gebruik worden gemaakt van de praktijkroute.

Conclusie

Het aantal mensen met een indicatie banenafpraak is de afgelopen jaren fors gestegen. In 2019 waren er 35 mensen met een indicatie banenafpraak werkzaam. Momenteel zijn dit 60 mensen. Deze stijging is het gevolg van het feit dat de consultants werk deze doelgroep

actief bemiddelt naar een Baan afspraak Baan daarnaast worden er regelmatig indicaties baan afspraak banen voor uitkeringsgerechtigden aangevraagd. Naast Baan afspraak Banen verplicht de Participatiewet de gemeenten beschutte werkplekken aan te bieden voor zover daar behoefte aan is. Het Rijk stelt jaarlijks financiële middelen beschikbaar aan de gemeenten voor de invulling van de werkplekken (taakstelling). Stark geeft uitvoering aan de invulling van deze plekken. De gemeente Midden-Drenthe heeft alle plekken vervuld (11 FTE).

3.1.4 50-plussers

- Aantal op 1 januari 2016: 166
- Aantal op 1 januari 2020: 205

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

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

Toelichting: De afgelopen vijf jaren is het percentage 50-plussers met een uitkering toegenomen. We hebben de 50-plus training aangeboden, uitgevoerd door WorkConnection. Het doel van de training was om de mensen te begeleiden naar regulier werk. Er is één training geweest waaraan 8 mensen hebben deelgenomen. Hiervan is één kandidaat uitgestroomd naar werk. Daarnaast gaan de 50-plussers mee in de algemene route naar werk én zijn we met Stark in gesprek om de training een vervolg, desnoods met uitbreiding van doelgroepen, te geven.

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

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

Toelichting: Hier maken we nog steeds gebruik van. Wel merken we dat de plaatsingssubsidie wat achterhaald is en anders wordt ingezet: van de subsidie wordt bijvoorbeeld scholing gefinancierd. Het oorspronkelijke idee was een prikkel voor een werkgever om iemand een arbeidscontract aan te bieden. Het voorstel dat er nu ligt is om de plaatsingssubsidie te vervangen voor de duurzaamheidssubsidie. Dit wordt in de AMRD verder uitgewerkt. In het geval van duurzaamheidssubsidie wordt er ook gekeken wat de werkgever nodig heeft om een werknemer duurzaam aan het werk te houden. Dit betekent dat deze subsidie ook ingezet kan worden voor bijvoorbeeld scholing of het behalen van een rijbewijs.

Conclusie

Het aantal 50-plussers is de afgelopen jaren fors toegenomen. Enerzijds komt dit vanwege de toestroom van de statushouders. Anderzijds komt dit door het feit dat de heffingskorting wordt afgebouwd. Mensen met een laag inkomen of AOW die rond het sociaal minimum

zaten, komen vanwege deze afbouw onder het sociale minimum waardoor zij een aanvullende bijstandsuitkering bij de gemeente aanvragen. We merken dat 50-plussers lastiger te bemiddelen zijn richting de arbeidsmarkt vanwege lichamelijke, psychische of verstandelijke beperkingen. 41% van de 50-plussers in het klantenbestand heeft momenteel een ontheffing van de arbeidsverplichting. Voor de groep mensen die direct bemiddelbaar was naar werk is er een plan opgesteld 'Plan Mobiliteit 50+'. In dit plan is onder andere opgenomen dat Work Connection trainingen gaat verzorgen en dat er wordt ingezet om deze doelgroep om te scholen naar een passende baan.

3.1.5 Allochtonen met een taalachterstand

- Aantal op 1 januari 2016: 32
- Aantal op 1 januari 2020: 89

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

- Hiervoor hebben we inmiddels beleidsregels vastgesteld; voltooid.

Toelichting: Deze taaltrajecten worden ingepland bij het Drenthe College. De doelgroep niet-inburgeringsplichtigen allochtonen, zitten verspreid over de caseload van alle consulenten. Wens is dat als iemand ingeburgerd is, deze persoon gebruik gaat maken van het taalhuis. Dit gebeurt nu nog niet structureel. ITOMTaal biedt meer maatwerk aan en Drenthe College biedt begeleiding op grote schaal aan.

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

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

Toelichting: de pilot loopt niet meer. Momenteel wordt er standaard gekozen voor een duaal traject: dit is een combinatie van taal en participatie, bijvoorbeeld een werkstage, proefplaatsing, vrijwilligerswerk of een betaalde baan. Daarnaast biedt Stark biedt een specifiek traject aan voor statushouders: dit biedt een laagdrempelige manier voor statushouders om de taal en het werken in Nederland te leren. We starten binnenkort met een pilot voor statushouders die in het verleden zijn ontheven van de inburgering, hierdoor de taal onvoldoende spreken en waardoor een sociaal isolement op de loer ligt. De statushouders krijgen o.a. taallessen op de werkvloer (eerst bij Stark en daarna binnen een regulier bedrijf).

Ook geven we samen met de gemeenten Hoogeveen en De Wolden, met middelen vanuit het Rijk, uitvoering aan de pilot 'Integratie vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten'.

In januari 2019 heeft het college het actieplan 'Versterking integratie en participatie statushouders 2019 - 2020' vastgesteld. Met dit actieplan hebben we extra aandacht voor statushouders en nemen we alvast de regie, voorbereidend op de nieuwe Wet inburgering die waarschijnlijk op 1 januari 2022 in werking treedt. Totdat de nieuwe inburgeringswet in werking treedt, geven we uitvoering aan dit actieplan. We zijn nu druk bezig met de voorbereiding en de implementatie van de nieuwe inburgeringswet.

Conclusie

Vanwege de stroom statushouders die naar ons land kwam vanaf 2016, is het aantal allochtonen met taalachterstand in de caseload toegenomen. Hiervoor zijn twee consultants werk aangenomen die zich uitsluitend bezig houden met de participatie van deze doelgroep in de Nederlandse maatschappij. Op het hoogtepunt zaten er 110 statushouders in de caseload waarvan er inmiddels 21 zijn uitgestroomd. Deze mensen zijn bemiddeld naar een baan middels proefplaatsingen, werkervaringsplekken, baan-afsprakbanen en reguliere vacatures. Het actieplan en de daarmee samenhangende formatie en middelen heeft dit o.a. mogelijk gemaakt. De statushouders die momenteel nog een uitkering hebben, volgen een re-integratietraject, taalstage of zitten op een werkervaringsplek.

3.1.6 Alleenstaande ouders

- Aantal op 1 januari 2016: 88
- Aantal op 1 januari 2020: 45

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

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

Toelichting: Sinds 1 januari 2020 kunnen we gebruik maken van Kindermediair. Kindermediair kan de kinderopvang regelen. Daarnaast wordt er gebruik gemaakt van artikel 9a Participatiewet waarin staat dat men ontheffing kan krijgen op het moment dat men kinderen onder de 5 jaar heeft. Ondanks dit artikel, worden alleenstaande ouders wel zoveel mogelijk gestimuleerd om aan het werk te gaan. In de praktijk wordt er vrijwel geen beroep gedaan op dit artikel.

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

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

Toelichting: Hier maken we nog steeds gebruik van. Wel merken we dat de plaatsingssubsidie wat achterhaald is en anders wordt ingezet: van de subsidie wordt bijvoorbeeld scholing ingezet. Het oorspronkelijke idee was een prikkel voor een werkgever om iemand een arbeidscontract aan te bieden. In de arbeidsmarktregio is het idee om de plaatsingssubsidie te vervangen door de duurzaamheidssubsidie.

Conclusie

Alleenstaande ouders worden gemotiveerd om te blijven werken zodat er geen gat in hun CV ontstaat en zij duurzaam onafhankelijk zullen zijn van een uitkering. Voorzieningen die worden ingezet zijn onder andere: Stark, proefplaatsingen en werkervaringsplekken. Daarnaast worden er alternatieve voorzieningen geboden op het moment dat er geconstateerd wordt dat deze nodig zijn.

3.1.7 Mensen met een gehele of gedeeltelijke ontheffing

- Aantal op 1 januari 2016: 188 (gehele ontheffing) en 52 (gedeeltelijke ontheffing)
- Aantal op 1 januari 2020: 147 (gehele ontheffing) en 1 (gedeeltelijke ontheffing)

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

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

Toelichting: We krijgen één keer per drie maanden een rapport van de kandidaten over de voortgang van hun traject. Continue wordt er gekeken of er begeleiding vanuit Welzijnswerk van toegevoegde waarde is. Ook wordt het totale traject 'Maatwerk en Meedoen' jaarlijks geëvalueerd.

Conclusie

Het doel van de Participatiewet is dat iedereen meedoet. Een ontheffing wordt daarom in de basis uitsluitend gegeven op het moment dat een uitkeringsgerechtigde kan aantonen dat hij/zij niet beschikt over arbeidsvermogen. Een verzekeringsarts en/of arbeidsdeskundige van het UWV kunnen de gemeente adviseren om een kandidaat ontheffing te geven. Dit advies wordt veelal overgenomen vanwege het feit dat ervan uit wordt gegaan dat dit advies zorgvuldig tot stand is gekomen. De afgelopen jaren zien we dat mensen eerder een indicatie banenafpraak krijgen in plaats van een beoordeling waaruit blijkt dat er geen arbeidsvermogen is. Hierdoor zijn deze mensen actiever bemiddeld richting werk. Daarnaast heeft een consulent werk alle mensen met een ontheffing uitgenodigd om te kijken of er echt geen sprake is van arbeidsvermogen. De mensen waar twijfel over bestond, worden of zijn inmiddels geactiveerd. Hierdoor is de groep mensen met een ontheffing afgenomen.

3.1.8 ANW'ers en Nuggers

- Aantal op 1 januari 2016: 21
- Aantal op 1 januari 2020: 9

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

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

Toelichting: hier geven we uitvoering aan. Er zijn geen specifieke subsidiemogelijkheden voor deze doelgroep waardoor het voor sommige mensen lastiger is een passende (werk)plek te vinden. Uiteraard kunnen de re-integratiemiddelen wel worden ingezet ten behoeve van deze doelgroep.

Conclusie

Kijkend naar de aantallen is het aantal ANW'ers en Nuggers in het klantenbestand de afgelopen jaren gedaald. Deze daling is veroorzaakt door de gunstige arbeidsmarkt. Hierdoor waren er minder mensen aangewezen op begeleiding vanuit de gemeente. Nuggers melden zichzelf voor begeleiding. Omdat we hen dezelfde voorzieningen kunnen bieden (op de plaatsingssubsidie na) als de burgers met een uitkering, lukt het om passende (re-integratie)trajecten aan te bieden.

3.1.9 WIW

- Aantal op 1 januari 2016: 3
- Aantal op 1 januari 2020: 2

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

- Hier starten we in 2017 mee; onvoltooid.

Toelichting: Momenteel zijn er nog twee WIW'ers in dienst bij Stark-flex. De ene medewerker gaat in 2022 met pensioen en de andere in 2024. Er hebben meerdere gesprekken plaatsgevonden tussen de gemeente, Stark-flex en het UWV. Deze mensen werken al jarenlang op basis van deze (achterhaalde) constructie: werkgevers betalen een relatief laag percentage aan Stark-flex voor deze medewerkers. We zouden door het UWV een loonwaardebepaling kunnen laten verrichten en de werkgevers vragen om een ander tarief, naar loonwaarde, te betalen. Het risico bestaat dat deze mensen dan hun baan verliezen en een beroep moeten doen op een sociale uitkeringen/toeslagen.

Conclusie

Eind 2019 hebben we gezegd dat we geen actie richting de werkgevers gaan verrichten omdat er een kans bestaat dat deze twee medewerkers dan hun baan verliezen. Daarnaast zal dit betekenen dat de desbetreffende mensen mogelijk een uitkering krijgen hetgeen zal drukken op deze kosten.

3.2 Werkgevers

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

Actie 22: Voor een ondernemer is het van belang dat hij weet met welke vragen hij bij welke contactpersoon bij de gemeente moet zijn. Daar past in dat er afstemming plaatsvindt welke medewerker naar werk bedrijf toegaat en met welke informatie diegene vervolgens terugkomt. Dit sluit aan bij het vorige actiepunt. Hier maken we ook de koppeling met het Werkgeversservicepunt Drenthe.

- Elk jaar wordt een marktwerkingplan geschreven die voorafgaand aan het jaar
- wordt vastgesteld door het college. Hierin wordt een relatie gelegd met de kansen op de arbeidsmarkt en ons bestand aan werkzoekenden, de bijbehorende speerpunten van dat jaar en een planning van de verschillende activiteiten als banenmarkten, presentaties, Bedrijven Contactdagen etc.; voltooid
- Daarbij werken onze accountmanagers samen met de collega's van de arbeidsmarktregio in het Werkgeversservicepunt. Hier worden acties bedacht en uitgevoerd, vacatures gedeeld en wordt samen afstemming gezocht over bijvoorbeeld bedrijfsbezoeken; voltooid.

Toelichting: Elk jaar wordt er een marktwerkingplan opgesteld waarin wordt vastgelegd waar de nadruk in het des betreffende jaar op komt te liggen. In het marktwerkingplan wordt ook omschreven hoe de samenwerking eruit komt te zien met de andere gemeenten in de arbeidsmarktregio. Hierbij valt te denken aan het organiseren van gezamenlijke werkgeversbijeenkomsten, het banenevenement 'Zoo werkt 't (welke helaas is afgeblazen vanwege de maatregelen ten gevolge van Corona), de Klik-app en het werkgeversservicepunt. De samenwerking in de arbeidsmarktregio is goed. Echter, er kan nog meer afstemming gezocht worden met betrekking tot bedrijfsbezoeken.

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

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

Toelichting: Competensys is de afgelopen jaren meerdere malen geoptimaliseerd. Ook is er een aparte module voor statushouders ingekocht. Door gebruik te maken van de vernieuwende mogelijkheden van Competensys en andersom Competensys te blijven voorzien van verbeterpunten wordt zorggedragen voor een diagnosesysteem welke aansluit op de behoeften van de cliënten en de arbeidsmarkt.

Actie 24: Ondernemers hebben aangegeven dat er voor de gemeente nog meer kansen zijn om werkzoekende te plaatsen als we vanuit de gemeente nog meer de boer op gaan. Dit

geeft ons het vertrouwen dat er méér mogelijkheden zijn om bijstandsgerechtigden via een vacature, werkstage of proefplaatsing onder te brengen bij werkgevers. Het college heeft daarom besloten om in 2016 onze formatie tijdelijk voor een jaar uit te breiden om meer en intensievere contacten met werkgevers te kunnen leggen.

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

Toelichting: Er zijn in 2016 twee accountmanagers aangesteld. Vanaf 2017 kwam er een grote groep statushouders naar Nederland. Een van de accountmanagers is toen 'consulent statushouder' geworden en deze plek is destijds niet opgevuld door een andere accountmanager. Er is momenteel nog één accountmanager werkzaam. Als we mee willen doen aan alle activiteiten binnen de arbeidsmarktregio en de werkgevers in de gemeente optimaal willen bedienen, is het wenselijk om nog een accountmanager aan te nemen.

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

- Met de gemeenten Hoogeveen en De Wolden, het UWV en diverse onderwijspartners werken we samen in het Regionaal Mobiliteitscentrum. Deze (brede) samenwerking richt zich op acties om werkzoekenden aan het werk te krijgen en werkgevers te faciliteren in ontstane vacatures. Het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen is een thema binnen het Regionaal Mobiliteitscentrum en zal hierbinnen met de samenwerkingspartners uitgewerkt worden. Daarnaast zal er afstemming zijn met de overige gemeenten in de arbeidsmarktregio via het Werkgeversservicepunt Drenthe; voltooid.

Toelichting: als gemeente Midden-Drenthe werken we binnen het Werkgeversservicepunt Drenthe (WSP Drenthe). Gezamenlijk met de andere gemeenten en het UWV uit het WSP Drenthe organiseren we werkgevers- en werknemersbijeenkomsten. Het communicatieplan dat beschreven wordt in actiepunt 25 kennen we niet. Het doel van de samenwerking is om zowel de werkgevers als de werkzoekenden binnen de arbeidsmarktregio zo goed mogelijk te bedienen en daarbij gebruik te maken van elkaars kennis en kunde binnen de arbeidsmarktregio. Ook is het organiseren van een gemeentelijk overstijgend werkgeversbijeenkomst interessant voor de werkgevers vanuit de gemeente Midden-Drenthe. Op deze manier kunnen zij niet alleen kennis ophalen over de arbeidsmarkt maar ook netwerken met andere ondernemers vanuit de provincie.

Actie 26: Ondernemers geven aan dat werken met behoud van uitkering (gedurende de werkstage) niet altijd motiverend is voor de bijstandsgerechtigde. Er is tijdens die periode namelijk geen financiële prikkel om te gaan werken. Daarbij komt dat inkomsten

(bijvoorbeeld een stagevergoeding vanuit de werkgever of gemeente) verplicht ingehouden moeten worden op de uitkering. Dat is wettelijk bepaald. Daarom willen we een uitstroompremie gaan verstrekken voor een bijstandsgerechtigde die uitstroomt naar werk. De voorwaarde hierbij is dat iemand niet meer afhankelijk moet zijn van een uitkering en een dienstverband krijgt van minimaal zes maanden. De hoogte van de eenmalige uitstroompremie bedraagt dan €250,00. Voor bijstandsgerechtigden met een arbeidsverplichting van tenminste 20 uur, stellen we de eenmalige uitstroompremie in het vooruitzicht van €125,00. De regels leggen we vast in de re-integratieverordening.

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

Toelichting: Dit is niet gebeurd. Wel is er gebruik gemaakt van artikel 31 lid 2 sub j Participatiewet: Niet tot de middelen van de belanghebbende worden gerekend: een een- of tweemaalige premie van ten hoogste € 2.570,00 per kalenderjaar, voor zover dit naar het oordeel van het college bijdraagt aan zijn arbeidsinschakeling.

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

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

Toelichting: In 2015 en 2016 hebben we tweemaal per jaar een banenmarkt georganiseerd voor alle werkzoekenden. We merkten dat het klantenbestand ging veranderen, de economie werd beter en de mensen die nog afhankelijk waren van een uitkering, hadden veel problematiek hetgeen niet direct aansloot op de wensen van de werkgevers. Zij hadden bijvoorbeeld nog een re-integratietraject nodig, of een werkgever die passend was. Een banenmarkt is hiervoor niet het juiste middel om het doel te bereiken, dit hangt sterk af van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Voor de enkele uitkeringsgerechtigde die zonder voorzieningen naar reguliere arbeid bemiddeld kon worden, hebben we aansluiting gezocht bij de banenmarkt van de gemeenten Hogeveen en de Wolden.

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

- Dit is een continue ontwikkeling binnen het Werkgeversservicepunt Drenthe; voltooid.

Toelichting: Zoals in de actiepunten 21 tot en met 27 beschreven, werken we samen met de gemeenten Hogeveen en De Wolden binnen de Gemeenschappelijke Regeling Stark.

Daarnaast maken we deel uit van het Werkgevers Service Punt binnen de arbeidsmarktregio.

Conclusie

Werkgevers vormen een steeds prominentere rol in de re-integratie van de uitkeringsgerechtigde. Dit vanwege het feit dat we minder gebruik maken van werkfit-

trajecten en in plaats daarvan de verbinding opzoeken met werkgevers waar kandidaten werkzaam kunnen zijn op een werkstage of proefplaatsing. Deze werkwijze sluit nauwer aan op de reguliere arbeidsmarkt. Net als voor de uitkeringsgerechtigden geldt ook voor de werkgevers dat er sprake is van maatwerk. De arbeidsmarkt verandert en de behoefte van de werkgevers verandert daarmee ook. Een vast gegeven is dat er aansluiting is bij het WSP Drenthe en bij de gemeenten die onderdeel uitmaken van de gemeenschappelijke regeling Stark. Wij sluiten ons aan bij evenementen en afspraken die in gezamenlijkheid worden georganiseerd. Daarbuiten bepalen wij onze eigen koers door de verbinding aan te gaan met de lokale werkgevers.

3.3 Transparant en navolgbaar

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

- De werkprocessen zijn in 2016 definitief vastgesteld; voltooid.

Toelichting: De werkprocessen staan beschreven en zijn toegankelijk voor alle medewerkers van cluster werk. Eens per zes weken vindt er een werkoverleg plaats van cluster werk. Hierbij sluiten de teamleider van IWO, de kwaliteitsmedewerker en naar behoefte de beleidsmedewerker Beleid en Samenleving ook aan. Tijdens dit overleg is er een standaard agendapunt 'werkprocessen'. Er wordt dan gekeken of afspraken die tijdens het overleg zijn gemaakt van invloed zijn op de huidige werkprocessen. Als dat het geval is, worden de werkprocessen aangepast.

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

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

Toelichting: In 2017 zijn de functies van 'senior' komen te vervallen en zijn er teamleiders aangesteld. Zoals besproken bij actiepunt 29 vindt er één keer per zes weken een overleg plaats met de clusterleden werk, de teamleider, kwaliteitsmedewerker en soms de beleidsmedewerker. Daarnaast vindt er ook geregeld een overleg plaats tussen de teamleider en de beleidsmedewerker. Gezien de vele wisselingen onder medewerkers moeten onder andere deze overleggen een nieuwe impuls krijgen.

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

Toelichting: Het matchingssysteem Competensys wordt gebruikt als diagnosesysteem en om alle informatie met betrekking tot de uitkeringsgerechtigde in te verwerken en bij te werken. In 2020 heeft dit systeem een update gehad zodat hij beter aansluit op de huidige doelgroep. Daarnaast is er een speciale module voor statushouders ontwikkeld. Bovendien worden alle besluiten, communicatie en andere documentatie vast gelegd in Midnet. Midnet is een zaaksysteem en geen klantvolgsysteem waardoor het soms lastig is om de juiste informatie terug te vinden. De combinatie van Midnet en Competensys zorgt er dikwijls voor dat er werkzaamheden dubbel gedaan worden. Echter, geen van beide systemen is geavanceerd genoeg waardoor deze op zichzelf gebruikt kan worden.

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

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

- Alle afspraken hieromtrent zijn inmiddels opgenomen in de werkprocessen en hier wordt uitvoering aan gegeven; voltooid.

Toelichting: De afgelopen jaren is de doelgroep uitkeringsgerechtigden sterk veranderd. 95% van de caseload heeft een verstandelijke, psychische of lichamelijke beperking dat een belemmering vormt ten aanzien van het aanvaarden of behouden van werk. Dit betekent concreet dat vrijwel in alle gevallen maatwerk geboden moet worden. Hierdoor vindt er vaak casusoverleg plaats. Elke dinsdagochtend is er een vacature-uurtje waarbij alle vacatures en bemiddelbare kandidaten worden besproken. Tevens is er tijdens dit uurtje ruimte voor het bespreken van (ingewikkelde) casussen. Ook wordt er één keer per twee maanden een intervisie gehouden waarbij er nog meer aandacht is voor casussen. Er is dus genoeg aandacht voor het zogenaamde 4-ogen principe.

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

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

Conclusie

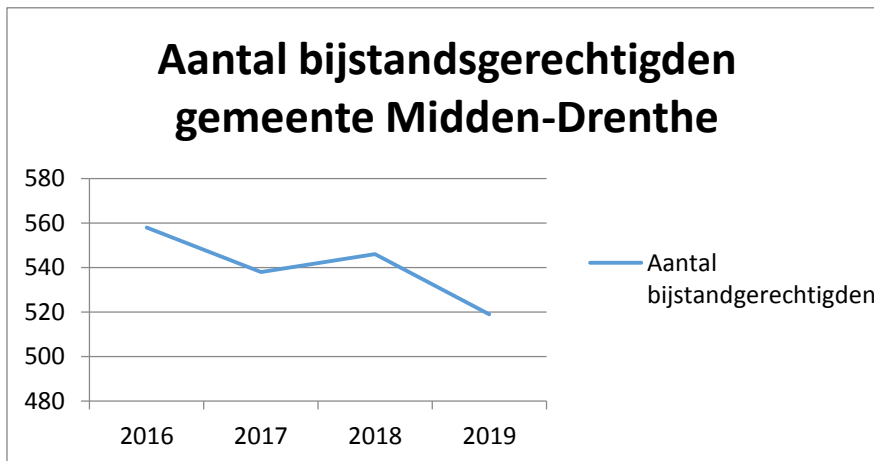
Er vinden structurele overleggen plaats zoals een clusteroverleg en intervisie (casuïstiekbespreking). Afspraken die tijdens deze overleggen worden gemaakt, worden vastgelegd in werkprocessen.

Hoofdstuk 4: Cijfers

4.1 Bijstand in beeld

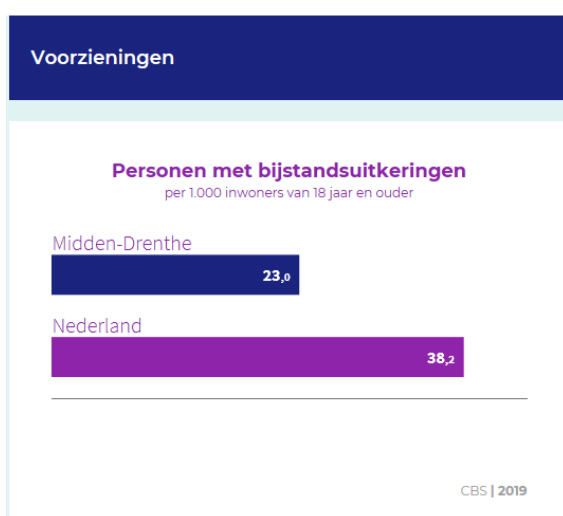
In dit hoofdstuk willen we stilstaan bij de huidige ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en de invloed daarvan op de bijstandspopulatie. Vanwege de situatie die is ontstaan naar aanleiding van corona, is binnen een paar weken de situatie van gemeenten (en de inwoners die zij ondersteunen) veranderd. Hoe de toekomst eruit komt te zien, is moeilijk te voorspellen. Toch is er geprobeerd om door middel van cijfers inzichtelijk te maken hoe ons bestand zich de afgelopen jaren heeft ontwikkeld en waar we eind 2019 stonden. In grafiek 1 is het aantal bijstandsgerechtigden door de loop van de jaren getoond. In 2018 is er een piek te zien. Dit is te verklaren door de toename van het aantal statushouders die in de gemeente Midden-Drenthe is komen wonen. In de grafieken 2, 3 en 4 valt af te lezen hoe de cijfers van de gemeente Midden-Drenthe zich verhouden ten opzichte van de rest van Nederland. Hieruit valt op te maken dat zowel het werkloosheidspercentage evenals het aantal verstrekte bijstandsuitkeringen in de gemeente Midden-Drenthe relatief lager ligt dan in de rest van Nederland.

Grafiek 1



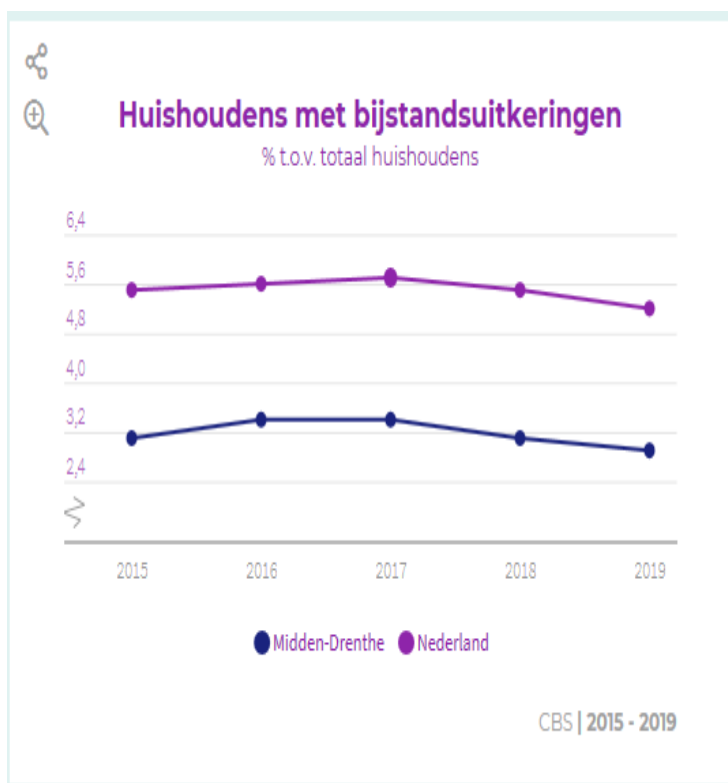
Grafiek 1: aantal bijstandsgerechtigden in de gemeente Midden-Drenthe weergegeven per jaar.

Grafiek 2



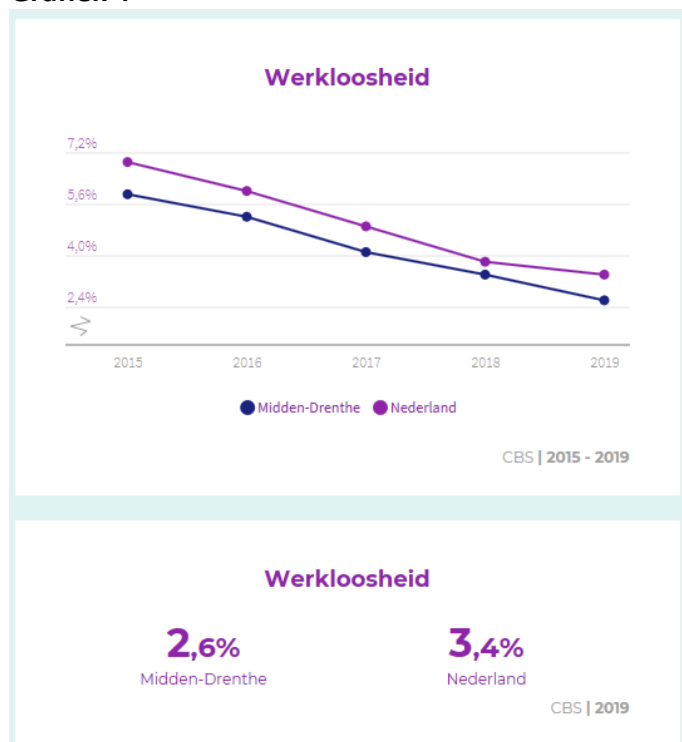
Grafiek 2: Aantal personen met ene bijstandsuitkering per 1000 inwoners vanaf 18 jaar. Hierbij is de gemeente Midden-Drenthe afgezet tegen het gemiddelde van Nederland.

Grafiek 3



Grafiek 3: Aantal huishoudens met een bijstandsuitkering. Hierbij is de gemeente Midden-Drenthe afgezet tegen het gemiddelde van Nederland.

Grafiek 4



Grafiek 4: Werkloosheid waarbij het werkloosheidspercentage van de gemeente Midden-Drenthe is afgezet tegen het gemiddelde werkloosheidspercentage van Nederland.

4.2 Resultaten

Monitoring indicatoren

Omdat we willen weten of ons re-integratiebeleid effectief is, willen we de resultaten van ons re-integratiebeleid goed kunnen monitoren. Uiteraard is de economische situatie van cruciaal belang om uitstroom te realiseren en daarmee mensen weer zelfstandig te maken. Hier hebben we als gemeente geen invloed op. In grafiek 5 vind je de resultaten op basis van de indicatoren van het re-integratiebeleid, deze zijn gekoppeld aan de doelen 1 tot en met 6. We hebben de voorziening taalstages extra toegevoegd.

Grafiek 5 Doelen re-integratiebeleid 'Re-integratie is (net)werken' 2016-2020

Uitstroom jongeren	2016	2017	2018	2019
Jongeren tot 27 jaar uitstroom studiefinanciering	17	5	18	10
Jongeren tot 27 jaar (volledige) uitstroom naar werk	22	18	17	10
Uitstroom bijstandsgerechtigden met arbeidsbeperking	2016	2017	2018	2019
Bijstandsgerechtigde met arbeidsbeperking baanafspraken	36	35	37	48
Bijstandsgerechtigde met arbeidsbeperking beschut werk	0	2	4	10
Uitstroom bijstandsgerechtigden bij werkgever	2016	2017	2018	2019
Fulltime	79	79	73	56
Parttime	23	88	82	59
Invulling bij werkgevers anders dan betaald werk door bijstandsgerechtigde	2016	2017	2018	2019
Inge vulde werkstages bij een werkgever	17	24	13	7
Inge vulde proefplaatsingen bij een werkgever	16	25	31	30
Taalstages	2	25	28	27

Hoofdstuk 5: Interviews

5.1 Vorm interviews

Omdat de geplande werkbijeenkomst geen doorgang kon vinden vanwege de coronamaatregelen, is ervoor gekozen om interviews af te nemen met de verschillende stakeholders die te maken hebben gehad met het re-integratiebeleid. Er is gekozen voor een semigestructureerd interview met een aantal open vragen en een aantal stellingen. Een semigestructureerd interview betreft een vooropgesteld interview waar wel van mag worden afgeweken. Door de gesprekken die hieruit zijn ontstaan, hopen wij de juiste informatie te hebben verkregen.

Aan alle stakeholders is de vraag gesteld met welke doelgroep vanuit het re-integratiebeleid zij met name te maken hebben gehad, welke punten vanuit het beleid helpend waren en welke punten juist belemmerend. Daarnaast is in gegaan op de werkgevers en de verschillende voorzieningen die stonden beschreven in het re-integratiebeleid.

5.2 Selectie stakeholders

Voor de afname van de interviews zijn stakeholders geselecteerd die te maken hebben gehad met het re-integratiebeleid. De volgende stakeholders zijn geïnterviewd:

- Twee consultants werk
- Eén accountmanager van cluster werk
- Kwaliteitsmedewerker van team Inkomen, werk en onderwijs
- Twee werkgevers
- Twee bijstandsgerechtigden
- Eén raadslid
- Voorzitter van de minimaraad

5.3 Uitvoering interviews

De interviews zijn uitgevoerd op 3 en 6 november middels de telefoon of Facetime. Vanwege het coronavirus zijn alle stakeholders op deze manier geïnterviewd in hun eigen omgeving.

5.4 Resultaten interviews

5.4.1 Analyse kwalitatieve data

Uit de analyses van de kwalitatieve data komt het volgende naar voren. De stakeholders geven aan dat de verschillende voorzieningen die momenteel in het re-integratiebeleid zijn opgenomen helpend zijn om de verschillende doelgroepen te bemiddelen richting de arbeidsmarkt. Dit betreffen voornamelijk de voorzieningen: werkstage, proefplaatsing, re-integratietrajecten en de plaatsingssubsidies. Aanvullend zijn de voorzieningen die vanuit Vitaal Platteland gefinancierd kunnen worden. Missend in het huidige re-integratiebeleid is dat er geen standaard voorzieningen zijn gericht op leefstijl en vitaliteit. Onder de doelgroep bijstandsgerechtigden bevindt zich een groot aantal mensen dat ongezond leeft. Een gezonde levensstijl stimuleert de fitheid en is daarmee bevorderlijk voor de re-integratie. Daarnaast wordt genoemd dat de uitstroompremie nooit is uitgewerkt en daarmee niet wordt toegepast. Er wordt een subsidie toegekend aan werkgevers die een uitkeringsgerechtigde in dienst nemen maar daarentegen wordt er geen uitstroompremie

toegekend aan de uitkeringsgerechtigde terwijl dit motiverend kan zijn om de stap naar werk te maken.

Een stakeholder stond stil bij het leenstelsel met betrekking tot studiefinanciering voor de doelgroep jongeren tot 27 jaar. Het huidige re-integratiebeleid motiveert jongeren om weer naar school te gaan en studiefinanciering aan te vragen. Momenteel is studiefinanciering geen gift meer maar een lening voor het hbo en wo. Met het oog op het feit dat jongeren steeds vaker in de schulden komen, is het de vraag of het nog steeds verstandig is om jongeren te begeleiden naar school en studiefinanciering aan te vragen.

In een gesprek met een werkgever kwam naar voren dat zij zeer te spreken is over de samenwerking met de gemeente Midden-Drenthe. Zij omschrijft de samenwerking als volgt: “Er wordt continue gezocht naar oplossingen en mogelijkheden”. Deze werkgever biedt voornamelijk taalstages aan statushouders. Zij geeft aan dat er nog meer begeleiding gegeven kan worden aan taal en ‘het wegwijs maken’ in Nederland. Dit kan volgens haar door middel van bijvoorbeeld een buddy of extra taallessen.

Een medewerker van de gemeente Midden-Drenthe benoemde dat er negen doelgroepen worden omschreven in het huidige re-integratiebeleid. Er wordt een aantal doelgroepen gemist, te weten: 27-plussers zonder arbeidsbeperking, Nederlanders met een migratie-achtergrond en statushouders. De huidige doelgroep ‘allochtonen met een taalachterstand’ is niet meer van deze tijd.

Het huidige re-integratiebeleid richt zich naast de uitkeringsgerechtigden ook op de werkgevers. Dit wordt door alle stakeholders als zeer prettig ervaren. De ge-interviewde werkgevers gaven ook aan dat er verbinding met de gemeente is en dat ze goed worden bediend in hun vraag naar personeel en dat daarbij de begeleiding vanuit de gemeente op het gewenste niveau is. Uit de interviews is naar voren gekomen dat het wenselijk is dat er nog een accountmanager wordt aangesteld. Er vinden veel overleggen in de AMRD plaats waardoor zij niet alle werkgevers kan bedienen zoals beschreven is in het beleid. Er moeten keuzes worden gemaakt.

5.4.2 Analyse kwantitatieve data

Grafiek 6 Frequentie-analyse kwantitatieve data

Stellingen	N1%	N2%	N3%	N4%	N5%
Het Re-integratiebeleid heeft mij voldoende handvatten gegeven om mijn werk uit te voeren.			40%	60%	
De negen doelgroepen die zijn benoemd in het beleid zijn een voldoende afspiegeling van de maatschappij		20%	10%	70%	
De voorzieningen in het re-integratiebeleid waren voldoende om de doelgroepen te bedienen.		10%	30%	40%	20%
Het beleid heb ik ervaren als transparant en navolgbaar			10%	70%	20%
Het beleid is verouderd en er dient nieuw beleid te komen				90%	10%

Voor het beantwoorden van de stellingen, konden de respondenten kiezen uit de volgende antwoorden met de volgende waarden:

- 1= zeer mee oneens
- 2= mee oneens
- 3= neutraal
- 4= mee eens
- 5= zeer mee eens

In deze analyse zijn de antwoorden 1 en 2 samen gevoegd in 'mee oneens' en de antwoorden 4 en 5 in 'mee eens'.

De analyse van de kwantitatieve data is gemaakt door de antwoorden van de stakeholders samen te vatten in een frequentie-analyse (tabel 6). Uit deze kwantitatieve data komt naar voren dat 60% van de stakeholders vindt dat het huidige re-integratiebeleid voldoende handvatten heeft gegeven om het werk uit te voeren. 70% van de stakeholders is van mening dat de genoemde doelgroepen een juiste afspiegeling van de maatschappij betreft, 20% van de stakeholders mist bepaalde doelgroepen of benoemt dat er doelgroepen staan beschreven die niet meer van deze tijd zijn zoals 'allochtonen met een taalachterstand'. 60% van de stakeholders geeft aan dat de voorzieningen zoals beschreven in het re-integratiebeleid voldoende waren om de doelgroepen te bedienen. 90% van de stakeholders vindt het huidige re-integratiebeleid transparant en navolgbaar en 100% is van mening dat het beleid verouderd is en dat er nieuw beleid dient te komen.

Hoofdstuk 6: Conclusie en advies

Geconcludeerd kan worden dat het huidige re-integratiebeleid 'Re-integratie is (net)werken 2016-2020', voldoende toereikend was om uitvoering te geven aan de Participatiewet. Het beleid bestaat uit negen doelgroepen en voor alle doelgroepen zijn er aparte actiepunten uitgewerkt die benoemd staan in de uitvoeringsnota van het re-integratiebeleid 'Re-integratie is (net)werken 2016-2020'. Binnen de gemeente zijn deze actiepunten samen met cluster werk geëvalueerd. Hier kwam nadrukkelijk uit naar voren dat deze punten zowel voldoende kaders als ruimte boden om de verschillende doelgroepen te bedienen.

Door de jaren heen, is een positieve ontwikkeling te zien in de bemiddeling van alle doelgroepen. De accountmanager van cluster werk heeft voor verbinding gezorgd met verschillende ondernemers uit de gemeente Midden-Drenthe en de Arbeidsmarktregio Drenthe. Daarnaast heeft cluster werk de doelgroepen onderling verdeeld waardoor er specialismes zijn ontstaan. Deze specialismes samen met de voorzieningen, boden voldoende handvatten om de verschillende doelgroepen te bedienen.

Opvallend was dat zowel de consulent jeugdwerkloosheid als de accountmanager prioriteiten hebben moeten stellen in hun werkzaamheden vanwege het feit dat zij de functie lange tijd solistisch hebben uitgevoerd waardoor niet alle werkzaamheden opgepakt konden worden. Voor de consulent jeugdwerkloosheid valt hierbij te denken aan aanwezigheid op de verschillende pro/vso scholen waar de jongeren van onze gemeente scholing volgen. Er is voornamelijk contact met de scholen in Assen terwijl er vanuit onze gemeente ook jongeren naar de pro/vso scholen in Hogeveen en Emmen gaan. Voor de accountmanager betekent het dat er keuzes gemaakt moesten worden in bepaalde taken die werden opgepakt in de Arbeidsmarktregio Drenthe. Hierbij valt te denken aan het frequent bijwonen van overleggen over de Klik-App en andere structurele overleggen vanuit de Arbeidsmarktregio Drenthe.

Naast de kaders en voorzieningen die zijn benoemd in de uitvoeringsnota, bood het re-integratiebeleid voldoende ruimte voor individualisering en maatwerk. Tijdens het afnemen van de interviews kwam sterk naar voren dat juist deze combinatie als zeer prettig is ervaren.

De afgelopen jaren is er veel veranderd in de AMRD en ook in onze gemeente. Zo vroegen de mensen met een arbeidsbeperking meer aandacht en maatwerk, zijn de doelgroepen zowel in aantallen als in begeleidingsbehoefte veranderd, is Stark operationeel geworden en is er afscheid genomen van een aantal werkfit-contracten. Daarnaast is er momenteel sprake van een crisis ten gevolge van de COVID-19 pandemie. Dit samen met de ontwikkelingen die de komende jaren plaats gaan vinden, zoals het 'Breed offensief', de 'Nieuwe Wet inburgering' en het actieplan 'Perspectief op werk', zorgt ervoor dat dit beleid geactualiseerd moet worden.

Het advies aan het college is daarom ook om begin 2021 nieuw beleid te schrijven waarbij het beleid 'Re-integratie is (net)werken 2016-2020' als uitgangspunt wordt genomen met een streven dat er rond de zomer een nieuw re-integratiebeleid ligt.