

Discussienota Re-integratiebeleid



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Hoofdstuk 1: Terugblik re-integratiebeleid “Re-integratie is (net)werken 2016-2020”	4
Hoofdstuk 2: Landelijke kaders	5
Hoofdstuk 3: Gemeentelijke kaders	9
Hoofdstuk 4: Doelen	11
Hoofdstuk 5: Keuzes	13

Inleiding

In 2020 is het re-integratiebeleid 'Re-integratie is (net)werken 2016-2020' uitgebreid geëvalueerd met verschillende stakeholders die direct dan wel indirect met dit beleid te maken hebben gehad. De conclusie van deze evaluatie was duidelijk: het beleid bood voldoende handvatten om verschillende doelen te behalen. Maar het moet ook geactualiseerd worden met het oog op de huidige maatschappelijke ontwikkelingen en veranderingen in de wet.

Zo zagen we dat het re-integratiebeleid 'Re-integratie is (net)werken 2016-2020' voor het eerst twee klanten bediende, te weten de burgers en de werkgevers. Daarnaast richtte dit beleid zich op een negental doelgroepen waarbij de mogelijkheid bestond om per individu binnen elke doelgroep maatwerk te bieden.

Naast de kaders en voorzieningen die zijn benoemd in de uitvoeringsnota, bood het re-integratiebeleid voldoende ruimte voor individualisering en maatwerk. Daarnaast zijn er de afgelopen jaren veel ontwikkelingen geweest in de Arbeidsmarktregio Drenthe (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. Er is 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 het re-integratiebeleid "Re-integratie is (net)werken 2016-2020" geactualiseerd moet worden.

Middels deze discussienota willen wij u door middel van stellingen de mogelijkheid bieden om input te leveren voor het nieuwe re-integratiebeleid.

Proces tot nieuw re-integratiebeleid

Deze discussienota is een optelsom van het wettelijk vastgestelde beleid, het re-integratiebeleid vanaf 2016, het coalitieakkoord en de uitkomsten van de evaluatie van het re-integratiebeleid "Re-integratie is (net)werken 2016-2020". We hopen dat deze kaders, aangevuld met achtergrondinformatie van de resultaten van de afgelopen jaren, leiden tot duidelijke keuzes. De keuzes die gemaakt dienen te worden, worden u nu in deze discussienota voorgelegd. Op basis daarvan kan het college u een uitgewerkt re-integratiebeleid voorleggen waarover de gemeenteraad gaat besluiten.

Leeswijzer

In het eerste hoofdstuk geven we een terugblik op ons huidige re-integratiebeleid. We geven informatie over de uitgangspunten en de resultaten. De landelijke kaders worden beschreven in het tweede hoofdstuk. Hierin komen onder andere het breed offensief, de wet SUWI en de Nieuwe Wet inburgering aan de orde. Ook laten we de overlap zien met flankerende beleidsterreinen. In hoofdstuk 3 worden de gemeentelijke kaders weergegeven die meespelen in deze discussienota. Er zal daarbij aandacht worden geschonken aan het coalitieakkoord. Uiteindelijk mondt dit uit in onze visie op re-integratie. In hoofdstuk 4 wordt deze visie nader uitgewerkt in het benoemen van de verschillende doelen die we onszelf willen stellen. Uiteindelijk worden in hoofdstuk 5 de keuzes voorgelegd waar we de gemeenteraad om uitspraken vragen. Dit wordt de basis voor het nieuwe re-integratiebeleid.

Hoofdstuk 1: Terugblik re-integratiebeleid “Re-integratie is (net)werken 2016-2020”

1.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt kort terug geblikt op het re-integratiebeleid “Re-integratie is (net)werken 2016-2020”. In 2020 is dit beleid geëvalueerd. Voor de volledige evaluatie verwijzen we u naar de “Evaluatie Re-integratiebeleid Re-integratie is (net)werken 2016-2020”.

2.2 Terugblik

Het huidige re-integratiebeleid ‘Re-integratie is (net)werken 2016-2020’ was toereikend om uitvoering te geven aan de Participatiewet. Dit beleid bestaat uit negen doelgroepen en voor alle doelgroepen zijn 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. Hieruit kwam nadrukkelijk 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.

Hoofdstuk 2: Landelijke kaders

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal worden stil gestaan bij de landelijke kaders die van invloed zijn op het nieuwe re-integratiebeleid. Daarbij zal ook aandacht worden geschonken aan flankerende beleidsterreinen.

2.2 Nieuwe wet- en regelgeving

Participatiewet

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

De Participatiewet kent een groot aantal re-integratievoorzieningen en –instrumenten. Regels hieromtrent stelt de gemeenteraad vast in de re-integratieverordening. Daarnaast zijn er ook beleidsregels vastgesteld door het college van burgemeester en wethouders. Voorbeelden van deze voorzieningen en instrumenten zijn sociale activering, werken met behoud van uitkering, werkstages etc. Deze bestonden ook al binnen de Wet Werk en Bijstand (Wwb). Ook het aanbieden van jobcoaching en een no-riskpolis blijft mogelijk. Het gebruik van deze twee voorzieningen zal de komende jaren gaan stijgen. Dit heeft te maken met de nieuwe doelgroep in de Participatiewet. Het aantal voorzieningen wordt verder uitgebreid voor deze doelgroep.

1. De Wsw wordt dan wel in z'n geheel afgesloten voor nieuwe instroom, maar de doelgroep blijft op zichzelf bestaan. Voor de mensen die niet in een reguliere werkomgeving kunnen werken, moeten de gemeenten beschut werk aanbieden. Dit zijn mensen die door hun lichamelijk, verstandelijke of psychische beperkingen een aanzienlijke mate van begeleiding en aanpassing van de werkplek nodig hebben om arbeid te kunnen verrichten. Het UWV indiceert voor beschut werk. Gemeenten krijgen de ruimte om beschut werk te organiseren. Dit kan bijvoorbeeld bij reguliere bedrijven, sociale werkvoorzieningen als Stark of zorgaanbieders. Gemeenten zijn hier vrij in.
2. De loonkostensubsidie voor mensen met een indicatie Banenafpraak. Deze loonkostensubsidie wordt vanuit het inkomensdeel betaald. Met de inzet van loonkostensubsidie kan de gemeente een werkgever compenseren voor de verminderde loonwaarde van de doelgroep. De loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon.
3. De Participatiewet kent ook de individuele studietoelage. Deze studieregeling is bedoeld voor studerende jongeren die niet in staat zijn het wettelijk minimumloon te verdienen. Deze studerende jongeren ontvangen studiefinanciering van de DUO. De studietoelage is bedoeld als tegemoetkoming voor het feit dat het voor deze jongeren lastig(er) is om bijverdiensten te krijgen. De gemeente bepaalt de hoogte en de duur van de studietoelage. Zoals het nu lijkt, gaat deze regeling in op 1 juli 2021.

Breed Offensief

Na de invoering van de Participatiewet bleek dat voor de doelgroepen met een arbeidsbeperking onvoldoende voorzieningen waren geborgd waardoor zij minder goed op de arbeidsmarkt aansloten. Daarom is er een nieuw Wetsvoorstel gekomen: het breed offensief. Dit wetsvoorstel is voorstel van een breed offensief dat erop toeziet om mensen met een beperking aan het werk te helpen. Het gaat om maatregelen inzake:

- Het vereenvoudigen van loonkostensubsidie
- het introduceren van een expliciete aanvraagmogelijkheid voor ondersteuning op maat (bijvoorbeeld jobcoaching) en het harmoniseren van ondersteunende instrumenten (de persoonlijke ondersteuning en andere werkvoorzieningen, zoals werkplekaanpassingen);
- het wegnemen van administratieve knelpunten bij samenloop van de no-riskpolis en de ziekmelding;
- vrijlating van arbeidsinkomsten bij werken met loonkostensubsidie;
- een uitzondering op de vierweken zoektermijn voor een groep jongeren met beperkingen, en de bevoegdheid voor gemeenten om zo nodig ondersteuning tijdens de vierweken zoektermijn te bieden.
- Bredere herziening van de individuele studietoelage.

Doel is dat werkgevers en werknemers elkaar gemakkelijker vinden om zo de arbeidsmarktkansen voor mensen die nu nog aan de kant staan te vergroten. Dit geldt voor een brede doelgroep, onder wie mensen met een arbeidsbeperking. De beoogde invoeringsdatum van de wijziging van het Besluit Suwi is 1 januari 2022.

Wet SUWI

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

- De subsidieregeling Vitaal Platteland van de provincie is hiervan een mooi voorbeeld: de subsidie kan worden ingezet voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- Een ander voorbeeld is het regionaal actieplan Perspectief op Werk. Voor de AMRD is in totaal € 2.000.000,00 beschikbaar om een extra impuls te geven aan de arbeidstoeleiding van mensen die willen en kunnen werken, maar niet zelfstandig de weg naar werk vinden. Voorbeelden hiervan zijn maatwerkbudgetten voor het inzetten van bijvoorbeeld vervoer om daarmee een betaalde werkplek te krijgen/behouden en het voorstellen van kandidaten aan werkgevers zonder vorm van selectie op volgorde van aanmelding (open hiring).
- De komende periode wordt gebouwd aan regionale mobiliteitsteams met als doel om ondernemers en werknemers (dreigend werkzoekende) te ondersteunen. En wordt er ingezet op het voorkomen van jeugdwerkloosheid.

Het Breed Offensief kent ook een wijziging in de Wet Suwi. De maatregelen houden onder meer in dat in elke arbeidsmarktregio gemeenten en UWV vanaf 2021 één helder publiek aanspreekpunt bieden voor werkgevers. Doel is dat werkgevers en werknemers elkaar gemakkelijker vinden om zo de arbeidsmarktkansen voor mensen die nu nog aan de kant staan te vergroten. Dit geldt voor een brede doelgroep, onder wie mensen met een arbeidsbeperking. De wijziging besluit SUWI is ingegaan op 1 januari 2021

Nieuwe wet inburgering

De nieuwe Wet inburgering treedt in werking op 1 januari 2022. Met deze nieuwe wet krijgen gemeenten de regie op inburgering en hebben zij een actieve rol in de begeleiding van statushouders naar integratie, participatie en (betaald) werk. Zo worden gemeenten onder andere verantwoordelijk voor de inkoop van het inburgeringsaanbod (leerroutes), brede intake, het persoonlijk plan inburgering en participatie (PIP), het aanbod aan asielmigranten, voortgangsgesprekken en het 'ontzorgen' (betaling vaste lasten uit uitkering). De prognose is dat er een apart uitvoeringsaanpak komt voor statushouders vanwege het feit dat de werkwijze in de eerste periode voor statushouders verschilt ten opzicht van de andere doelgroepen. Desalniettemin zijn ze een doelgroep in het re-integratiebeleid waardoor ze gebruik kunnen maken van dezelfde voorzieningen als de andere doelgroepen.

2.3 Flankerend beleid

Jeugdzorg en WMO

De overheveling van de taken binnen de Participatiewet, de Jeugdzorg en de WMO zorgen ervoor dat we op een meer integrale manier uitvoering kunnen geven aan de taken op het gebied van zorg en werk. Dit heeft gevolgen voor het re-integratiebeleid, met name daar waar er overlap bestaat tussen werk en Jeugdzorg en WMO. De overlap met de Jeugdzorg zien we voornamelijk binnen het praktijk- en speciaal onderwijs. Veel van deze jongeren hebben zorg nodig en hebben tegelijkertijd ondersteuning nodig om naar de arbeidsmarkt geleid te kunnen worden. Voor de gemeente ligt hier de taak om dit, samen met het onderwijs, zorgpartners en bedrijfsleven, goed af te stemmen. Het is vanuit de re-integratie daarom van groot belang om te weten wie deze jongeren zijn en welke ondersteuning nodig is om actief te worden op de arbeidsmarkt. De WMO en de Participatiewet kennen beide voorzieningen die overeenstemmen met elkaar. De scheidslijn tussen arbeidsmatige dagbesteding (WMO) en het beschut werk (Participatiewet) is namelijk dun. Daarnaast is er een overeenkomst tussen de WMO en de Participatiewet: beide wetten gaan uit van participeren in de samenleving.

Kwetsbare Jongeren

Actieplan Versterking positie Midden-Drentse jongeren tijdens en na corona

Vanaf 2020 zijn we verweekeld geraakt in de coronacrisis, waarvan het einde ten tijde van het schrijven van dit nieuwe beleid nog niet in zicht is. Deze crisis heeft een grote impact op jongeren en dat is met name terug te zien op het gebied van werk, ontwikkeling, financiën en (mentale) gezondheid. In 2021 starten we daarom met het "Actieplan Versterking positie Midden-Drentse jongeren tijdens en na corona" waarbij we jongeren actief oproepen om vragen op het gebied van werk, ontwikkeling, financiën en (mentale) gezondheid te appen naar twee consultants werk jeugd. Op basis daarvan gaan we passende interventies inzetten die aansluiten bij de vragen en behoeften van deze jongeren. Hierbij kan gedacht worden aan sollicitatietrainingen, beroepskeuzetesten, begeleiding bij het zoeken naar werk enzovoort. We richten ons hierbij op de totale doelgroep 16 – 27 jarigen, dus ook op de jongeren zonder een uitkering.

Regionaal programma Voortijdig schoolverlaten en jongeren in kwetsbare posities

In 2020 is het nieuwe regionaal programma voortijdig schoolverlaten en jongeren in kwetsbare posities vastgesteld. Dit programma is opgesteld door de Noord Midden-Drentse gemeenten (Aa en Hunze, Assen, Tynaarlo, Noordenveld en Midden-Drenthe), het samenwerkingsverband passend onderwijs 22.01 en het Drenthe College als contactschool. In dit programma wordt aandacht besteed aan het voorkomen van voortijdig schoolverlaten en het verbeteren van de positie van kwetsbare jongeren, waarbij we een sluitende aanpak willen hanteren. In 2021 volgt een uitvoeringsprogramma waarin de projecten en activiteiten worden beschreven die bijdragen aan bovengenoemde hoofddoelstellingen. Er vindt een nauwe samenwerking en afstemming plaats tussen consulenten werk jongeren en de PrO/VSO scholen waar jongeren in kwetsbare posities onderwijs volgen. Deze nauwe samenwerking draagt bij aan een sluitende aanpak voor jongeren in kwetsbare posities.

Hoofdstuk 3: Gemeentelijke kaders

3.1 Inleiding

Naast de landelijke ontwikkelingen en kaders die invloed hebben op de ontwikkelingen in de AMRD zijn de reeds vastgestelde gemeentelijke kaders ook van belang bij het actualiseren van ons re-integratiebeleid. In het gemeentelijke coalitieakkoord “Sociaal en ondernemend Midden-Drenthe, dat bouwen we met elkaar” worden uitspraken gedaan die ten grondslag liggen aan visievorming van het nieuwe re-integratiebeleid. Daarnaast is het re-integratiebeleid “Re-integratie is (net)werken 2016-2020” onlangs geëvalueerd. Deze documenten samen leiden tot een visie van het college op re-integratie.

3.2 Coalitieakkoord

In het coalitieakkoord worden enkele uitgangspunten beschreven voor ons re-integratiebeleid. De visie zoals staat beschreven in het coalitieakkoord is dat iedereen mee moet kunnen doen in de samenleving, oftewel zorg dragen voor een inclusieve samenleving. Mee-doen is erg belangrijk met de nadruk op doen. Mee-doen en bewegen zorgen voor een gezonde levensstijl waardoor enerzijds het welzijn van de burgers wordt vergroot en anderzijds er een minder groot beroep wordt gedaan op de zorg.

In het coalitieakkoord wordt specifiek stilgestaan bij de statushouders. Ook voor hen is het belangrijk dat zij extra steun krijgen. Van hen wordt ook verwacht dat ze aan het werk gaan. Dit is extra belangrijk omdat werken hen helpt om mee te doen in de samenleving.

3.3 Visie op re-integratie

Bovenstaand in combinatie met de evaluatie van het re-integratiebeleid “Re-integratie is (net)werken 2016-2020” leidt wat ons betreft tot een nieuwe visie. Deze visie is tot stand gekomen door de punten uit het oude beleid die volstaan aan te vullen met actuele ontwikkelingen die aandacht behoeven. Hieronder staat de oude visie omschreven en daaronder de nieuwe zodat de verschillen zichtbaar worden en daarmee duidelijk wordt waar het nieuwe beleid zich op gaat richten.

Oude visie

De invulling van het begrip participatie staat 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 iedereen 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 meer in het kader van de WMO-gedachte: iedereen doet mee en participeert op zijn eigen niveau. Voor de één is de tegenprestatie dat diegene er, met ondersteuning van ons, alles aan doet om weer in zijn eigen inkomen te voorzien en voor de ander betekent dat dat diegene een nuttige bijdrage aan de maatschappij levert. Wij willen dat een ieder zijn eigen talenten inzet en benut ten behoeve van zichzelf en de maatschappij.

Nieuwe visie

Voor het nieuwe beleid wordt de nadruk gelegd op een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen meedoet. 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. Er is daarbij extra aandacht voor de doelgroepen die moeilijker in de samenleving kunnen participeren zoals statushouders, kwetsbare jongeren en de doelgroep waarvoor loonkostensubsidie wordt betaald. Om deze participatie tot stand te kunnen brengen, wordt er nog meer aandacht geschonken aan de verbinding met lokale werkgevers, lokale partners en de andere partners in de AMRD. Daarnaast staat maatwerk ook in het nieuwe beleid centraal. Dit betekent concreet dat er per individu wordt gekeken wat er nodig is om te re-integreren dan wel participeren. Stark speelt hierin een belangrijkere rol.

Oude visie	Nieuwe visie
Iedereen participeert	Inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen meedoet
Tegenprestatie in de vorm van additionele maatschappelijke zinvolle activiteiten	Extra aandacht voor kwetsbare doelgroepen zodat ze kunnen duurzaam uitstromen uit de bijstand
Een ieder benut zijn eigen talenten ten behoeve van zichzelf en de maatschappij	Per individu wordt er gekeken wat er nodig is om te re-integreren dan wel participeren
	Er wordt nog meer verbinding gezocht met lokale werkgevers, lokale partners en andere partners uit de AMRD.

Hoofdstuk 4: Doelen

4.1 Inleiding

Naar aanleiding van de visie, is er een hoofddoel geformuleerd. Daarnaast zijn er ook een aantal subdoelen beschreven. Deze doelen, zullen als sterke basis dienen voor het nieuwe re-integratiebeleid. Het hoofddoel van het nieuwe re-integratiebeleid wordt: *“We gaan er zorg voor dragen dat zoveel mogelijk bijstandsgerechtigden participeren dan wel re-integreren in de maatschappij om zo te komen tot een inclusieve arbeidsmarkt waarin een ieder meedoet. Wij ondersteunen hen hierbij en verrichten maatwerk waar nodig. Dit betekent concreet dat wij rekening houden met de mogelijkheden en belemmeringen van de bijstandsgerechtigden.”*

4.2 Subdoelen

1. We gaan 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 een duurzame, reguliere baan. Daarbij geldt een grote mate van eigen verantwoordelijkheid en eigen kracht van de werkzoekende. Waar nodig wordt Stark ingezet.

2. We gaan de doelgroepen die behoren tot de landelijke banenafpraak en Beschut werk extra begeleiding bieden

Een steeds groter wordende doelgroep in de Participatiewet is niet in staat om zelfstandig het minimumloon te verdienen. Wij richten ons erop om deze mensen actief te ondersteunen bij het vinden van een duurzaam werk, waarbij hun competenties het beste tot uiting komen. Hiervoor zetten we loonkostensubsidie in.

3. We spelen in op kwetsbare doelgroepen en deze zullen extra ondersteuning krijgen

Kwetsbare doelgroepen zoals statushouders, mensen met een vastgestelde arbeidsbeperking en kwetsbare jongeren hebben meer moeite om zelfstandig werk te vinden. Zij zullen extra ondersteuning krijgen in de vorm van een jobcoach, scholing, training of een andere maatwerkvoorziening.

4. We gaan scholing (van met name de doelgroep 18 tot 27 jaar) bevorderen

47% van onze klanten heeft geen startkwalificatie. Bij dit percentage zijn de statushouders niet meegenomen. Zonder een goede opleiding is de kans op duurzaam werk een stuk kleiner. Daarbij geldt ook nog eens dat diegene die een zo hoog mogelijke opleiding afrondt, 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 gaan de contacten met (lokale) werkgevers blijvend 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. Deze willen we ten volle benutten. Ter ondersteuning bieden wij aan werkgevers verschillende voorzieningen als jobcoaching, (loonkosten)subsidie, no-riskpolis of een andere maatwerkvoorziening.

6. We gaan nog meer verbinding met andere partners uit de Arbeidsmarktregio Drenthe zoeken

Samenwerken met andere gemeenten in de arbeidsmarktregio levert ons veel op. Het vergroot ons netwerk waardoor we kennis en expertise kunnen uitwisselen. Daarnaast gaan bepaalde gelden, zoals Perspectief op Werk, Vitaal Platteland en steunmaatregelen ten behoeve van de coronacrisis naar de AMRD. Samen met de gemeenten uit AMRD worden er afspraken gemaakt over de inzet van deze (extra) middelen. Dit zal worden beoogd in de vorm van regionale mobiliteitsteams.

7. Ontwikkelingen worden nauwlettend in de gaten gehouden en er wordt op geanticipeerd

Zowel de maatschappij als de wet zijn onderhevig aan continue ontwikkelingen en veranderingen. Corona en de daarmee gepaard gaande lockdowns is een voorbeeld. Maar ook het feit dat studiefinanciering niet uitsluitend een gift meer is maar een lening heeft gevolgen voor de (school)keuze van jongeren. Deze maatschappelijke ontwikkelingen hebben gevolgen voor de economie, de arbeidsmarkt en ook voor de samenstelling van de populatie die een beroep moet doen op een sociale uitkering. Door vroegtijdig ontwikkelingen te signaleren hopen we preventief te kunnen anticiperen op maatschappelijke ontwikkelingen. We hopen dat daardoor mensen slechts een korte periode gebruik hoeven te maken van een sociale uitkering of hier geen beroep op te hoeven doen.

Hoofdstuk 5: Keuzes

5.1 Inleiding

In de hoofdstukken hiervoor is het speelveld van de re-integratie inzichtelijk gemaakt. Nu is het zaak om op basis van deze informatie verschillende keuzes te maken, die ten grondslag komen te liggen aan de invulling van ons nieuwe re-integratiebeleid. We verwachten van u een uitspraak op onderstaande keuzes. De keuzes zijn geclusterd per onderwerp.

5.2 Keuzes

Doelgroepenbeleid

Het re-integratiebeleid “Re-integratie is (net)werken 2016-2020” kent negen doelgroepen. In onderstaand schema is de huidige situatie en de mogelijke gewenste situatie weergegeven:

Huidige doelgroep	Mogelijke nieuwe doelgroep	Opmerking
Schoolverlater van praktijkscholen en voortgezet speciaal Onderwijs	Kwetsbare schoolverlaters	Deze doelgroep wordt gehanteerd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Onder kwetsbare schoolverlaters worden verstaan: laagopgeleide schoolverlaters voor wie het moeilijk is om een baan te vinden. Het gaat om jongeren zonder startkwalificatie als gevolg van een beperking uit het praktijkonderwijs (pro) en voortgezet speciaal onderwijs (vso) en voortijdig schoolverlaters (vsv). Ook schoolverlaters uit het mbo uit de beroepsopleidende leerweg (bol) en jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond vallen onder deze doelgroep.
Jongeren tot 27 jaar	Jongeren tot 27 jaar	
Mensen met een vastgestelde arbeidsbeperking	Zo laten	Dit betreffen de mensen die behoren tot de doelgroep van de landelijke banenafspraken en mensen met een indicatie Beschut Werk
50-plussers	50-plussers	Zo laten
Allochtonen met een taalachterstand	Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond	Het woord allochtoon wordt niet meer gebruikt
Alleenstaande ouder	Zo laten	
Mensen met een gehele of	Mensen met een	Onder deze doelgroep vallen

gedeeltelijke ontheffing	(gedeeltelijke) ontheffing van de arbeidsverplichting	mensen die vanwege een ziekte- of gebrek niet volledig kunnen werken en dus een gehele of gedeeltelijke ontheffing van de arbeidsverplichting hebben gekregen.
Niet uitkeringsgerechtigden (NUGGER) en burgers die vallen onder de Algemene Nabestaandewet (ANW'er)	Zo laten	
Wet inschakeling werkzoekenden (WIW'er)	Zo laten	Momenteel zijn er nog twee WIW'ers werkzaam
-	Statushouders, gezins- en overige migranten	Dit betreft een nieuwe doelgroep waarvoor een eigen werkwijze zal gelden met de komst van de nieuwe Wet inburgering welke in werking zal treden op 1 januari 2022.
-	(ex)ondernemers in een kwetsbare positie	

Naar aanleiding van bovenstaand schema zouden wij de volgende punten ter discussie willen stellen:

- 1. Bent u het met ons eens dat we de doelgroepen met betrekking tot de jongeren aan laten sluiten op de doelgroepen zoals gehanteerd wordt door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid?*
- 2. Bent u het met ons eens dat statushouders, gezins- en overige migranten apart als doelgroep worden benoemd?*
- 3. Bent u het met ons eens dat (ex)ondernemers als aparte doelgroep worden benoemd?*
- 4. Mist u nog een doelgroep?*

Beschut Werk

De gemeente is verplicht om elk jaar een aantal beschut werkplekken te realiseren. Deze werkplekken worden gerealiseerd bij Stark. De trend is dat we jaarlijks middelen krijgen om twee keer 31 uur extra in te vullen. We hebben de afgelopen jaren te maken gehad met een minimale wachtlijst welke op een natuurlijke wijze weer oploste. De mensen op deze wachtlijst probeerden we actief te houden door ze een re-integratietraject bij Stark aan te bieden. Op deze wijze konden ze al kennis maken met hun toekomstige werkplek. Vanwege de toenemende problematiek onder de doelgroep, is het goed mogelijk dat de wachtlijst de komende jaren gaat groeien. Als dat het geval is kijken we naar welke oplossingen hiervoor zijn en of deze financieel ook haalbaar zijn.

Beschut werk is duur (maandelijks maximaal €1.685 aan loonkostensubsidie en €7.200 aan begeleidingskosten op jaarbasis). En in veel gevallen blijven de mensen werkzaam totdat zij de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Daarbij geldt op dit moment dat gemeenten

budget krijgen op basis van de taakstelling (aantallen) die verplicht worden gesteld. Zoals het nu lijkt, verandert het financieringsstelsel voor loonkostensubsidie vanaf 2022: gemeenten krijgen dan subsidie voor elke gerealiseerde werkplek, waardoor we meer middelen zullen krijgen voor beschut werk.

5. *wilt u ons nog iets meegeven m.b.t. Beschut Werk (en hoe STARK hier uitvoering aan geeft)?*

Gezondheid en vitaliteit

Mensen die moeten rondkomen van het sociale minimum (bijstandsniveau) hebben vaak een laag weekbudget. Dit omdat zij lage inkomsten hebben of omdat ze ook in de schuldsanering zitten. Volgens Divosa heeft 1 op de 5 huishoudens risicovolle schulden. Divosa vermeldt ook dat een arm huishouden een tekort van 217 euro per maand heeft. Het gevolg van een laag weekbudget is dat mensen ongezond gaan leven. De opvatting heerst dat ongezonde voeding beter is dan gezonde voeding. Daarnaast beweegt deze doelgroep minder. Ongezonde voeding en minimale beweging zorgen voor gezondheidsklachten hetgeen weer resulteert in futloosheid. Hierdoor komt deze doelgroep minder snel aan het werk en blijft hangen rond het sociaal minimum. Er is dus sprake van een vicieuze cirkel.

6. *Bent u het met ons eens dat we in het nieuwe re-integratiebeleid een aparte voorziening opnemen die zich richt op gezondheid en vitaliteit. Deze voorziening zou (deels) onder gebracht kunnen worden bij Stark*
7. *Zijn er andere punten die in het nieuwe beleid niet mogen ontbreken?*