

Re-integratie werkt voor iedereen

Re-integratienota 2021-2026 gemeente Midden-Drenthe



Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Inleiding	4
Hoofdstuk 1: Arbeidsmarktontwikkelingen.....	6
Hoofdstuk 2: Landelijke kaders	7
Hoofdstuk 3: Re-integratiebeleid	9
Hoofdstuk 4: Doelgroepenbeleid	12
Hoofdstuk 5: Re-integratievoorzieningen	20
Hoofdstuk 6: Flankerend beleid	22
Hoofdstuk 7: Uitvoeringskader	24
Hoofdstuk 8: Maatwerk	26
Hoofdstuk 9: Verantwoording	28
Bijlage 1: Bijeenkomst werkgevers.....	29
Bijlage 2: Bijeenkomst adviesraad minimabeleid	32
Bijlage 3 Prestatie indicatoren	34

Voorwoord

Geachte lezer,

Voor u ligt het re-integratiebeleid 2021-2026 die is gevormd naar aanleiding van de evaluatie van het vorige re-integratiebeleid 'Re-integratie is (net)werken 2016-2020', interviews met stakeholders, bijeenkomsten met de commissie Zorg en Welzijn, de adviesraad Minimabeleid en werkgevers, nieuwe wettelijke en maatschappelijke ontwikkelingen en de missie en visie van de organisatie de gemeente Midden-Drenthe.

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 biedt 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.

Uiteindelijk heeft dit alles geleid tot het volgende re-integratiebeleid:

'Re-integratie werkt voor iedereen'

De titel van ons re-integratiebeleid is: 'Re-integratie werkt voor iedereen'. Deze titel kun je op meerdere manieren uitleggen:

1. Wij zijn van mening dat iedereen mee moet kunnen doen in de maatschappij. Re-integreren dan wel participeren vinden wij erg belangrijk. Mensen met een bijstandsuitkering kunnen door middel van re-integratie (uiteindelijk) weer (deels) in hun eigen inkomen voorzien.
2. Binnen de gemeente Midden-Drenthe moet iedereen de kans krijgen om mee te doen. We willen re-integratie voor alle doelgroepen mogelijk maken waarbij er wordt gestreefd naar een inclusieve samenleving. Hierbij willen we nog meer verbinding leggen met werkgevers en andere lokale partners in de Arbeidsmarktregio Drenthe (AMRD). En daarbij ook de verbinding leggen tussen de uitkeringsgerechtigden en de werkgevers. Wij zijn van mening dat juist die verbinding iedereen ten goede komt, en dus voor iedereen werkt.

Re-integratie versus participatie

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

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

Het college van burgemeester en wethouders gemeente Midden-Drenthe.

Inleiding

Gemeenten hebben de afgelopen jaren uitvoering gegeven aan de Participatiewet, welke in 2015 in werking is getreden. Zo hebben steeds meer mensen met een arbeidsbeperking middels een indicatie banenafpraak¹ of indicatie beschut werk² een passende baan gevonden en zijn er trajecten ingezet die gericht waren op de participatie van burgers.

Echter, de Participatiewet bood niet voor alle burgers een uitkomst. Voor mensen met een vastgestelde arbeidsbeperking bleek het lastig om een structurele baan te vinden. Daarom komt het kabinet met het 'Breed Offensief'. Het Breed Offensief is een brede agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Door middel van deze maatregelen gaat het kabinet ervan uit dat er een meer inclusieve samenleving komt. Het Breed Offensief treedt naar verwachting in op 1 januari 2022.

Naast het 'Breed Offensief' krijgen we te maken met de 'nieuwe Wet inburgering'. De nieuwe Wet inburgering regelt dat gemeenten een belangrijke rol krijgen in het nieuwe stelsel: zij staan namelijk het dichtst bij de inburgeraars waardoor zij het maatwerk kunnen leveren dat nodig is. Naar verwachting treedt deze wet op 1 januari 2022 in werking.

Daarnaast leven we momenteel in een tijdperk van onzekerheid vanwege de coronacrisis. Het einde van de coronacrisis lijkt in zicht. Ondanks het feit dat sommige ondernemers onzeker zijn over hun bestaansrecht, biedt het ook weer nieuwe kansen en mogelijkheden. Wat gaat er gebeuren als de steunmaatregelen, die momenteel door het kabinet worden geboden, komen te vervallen en bedrijven weer afhankelijk worden van hun eigen middelen en inkomsten? En hoe spelen we hier als overheid op in?

Bovenstaande ontwikkelingen hebben er onder andere voor gezorgd dat er in de AMRD meer samen wordt gewerkt tussen de onderlinge partijen. Zo zijn er verschillende programma's zoals het Perspectief Op Werk (POW) en harmonisering van de instrumenten waardoor we als AMRD gebruik kunnen maken van elkaars expertise, kracht en bereikbaarheid, met als doel een betere dienstverlening richting de werkgevers en de burgers.

Ook de organisatie de gemeente Midden-Drenthe is volop in ontwikkeling en heeft een missie en visie ontwikkeld. Beginpunt voor de versterking van de bestuurlijk-ambtelijke samenwerking is de 'Missie en Visie'. De 'Missie en Visie' vertelt waar de organisatie voor staat, hoe er de komende jaren wordt gewerkt en welke uitgangspunten en kernwaarden daarbij worden gehanteerd.

De Missie van de gemeentelijke organisatie van Midden-Drenthe luidt als volgt:

*We zijn er voor een mooi Midden-Drenthe en
We zetten ons maximaal in voor ons bestuur en onze inwoners.*

¹ Indicatie banenafpraak: een indicatie banenafpraak krijg je als je bij een reguliere werkgever kunt werken maar door ziekte of handicap niet in staat bent om het wettelijke minimumloon te verdienen.

² Indicatie beschut werk: een indicatie beschut werk krijg je op het moment dat je vanwege een arbeidsbeperking uitsluitend in een beschutte werkomgeving kan werken. De gemeente is verantwoordelijk voor deze werkplek.

De Visie van Midden-Drenthe volgt daaruit:

1. Bestuur en inwoners staan voorop
2. We beginnen buiten
3. We digitaliseren
4. We zijn mensgericht.

In Midden-Drenthe wordt er gewerkt volgens de kernwaarden: vertrouwen, verbinding en ondernemerschap.

Naast deze missie en visie, is er in maart 2021 een bestuurlijke visie vastgesteld door de gemeenteraad; "Midden-Drenthe, een leven lang ruimte". Midden-Drenthe is dé gemeente om een leven lang te wonen en mee te doen. We innoveren en werken steeds duurzamer. Die ruimte maken we samen; inwoners, gemeente, maatschappelijke organisaties en ondernemers.

Proces

Op 18 mei 2021 is de discussienota opiniërend in de commissie Zorg en Welzijn besproken. Middels deze discussienota is aan de hand van stellingen input opgehaald bij de commissieleden. Dit heeft standpunten opgeleverd die de commissie Zorg en Welzijn heeft ten aanzien van de doelgroepen, voorzieningen en visie op dit beleid.

Daarnaast zijn er bijeenkomsten georganiseerd met verschillende stakeholders zoals de adviesraad Minimabeleid, werkgevers, consultants werk en accountmanager van team Inkomen, Werk en Onderwijs.

Leeswijzer

In het eerste hoofdstuk beschrijven we de huidige arbeidsmarkt. Wat zijn landelijk de ontwikkelingen, hoe werkt dat door in de AMRD en wat merken we hier lokaal van in onze eigen gemeente? Vervolgens geven we in het tweede hoofdstuk aan welke invloed de veranderende wetgeving heeft op ons re-integratiebeleid. In het derde hoofdstuk werken we toe naar het formuleren van ons re-integratiebeleid. Dit werken we eerst uit in een visie met daaraan gekoppeld de doelstellingen. Hierin komen de resultaten terug die het college heeft opgehaald uit de opiniërende bespreking met de raadscommissie Zorg en Welzijn aan de hand van de discussienota. Hierop aansluitend benoemen we de verschillende doelgroepen van ons re-integratiebeleid in hoofdstuk vier. Per doelgroep geven we concrete handvatten voor de uitvoering in de vorm van actiepunten. Voor de verschillende doelgroepen kunnen we diverse re-integratievoorzieningen inzetten. Deze beschrijven we in het vijfde hoofdstuk en hiermee geven we de kaders aan die uitgewerkt worden in de re-integratieverordening. In hoofdstuk zes wordt de verbinding gelegd met het flankerend beleid. In het zevende hoofdstuk staat het uitvoeringskader beschreven waarin de benodigde formatie en financiën aan bod komen. Daarna gaan we nader in op de begrippen maatwerk en transformatie. In dit achtste hoofdstuk laten we zien hoe we hier uitvoering aan gaan geven. Tot slot beschrijven we in hoofdstuk negen hoe we dit beleid gaan verantwoorden richting de commissie.

Hoofdstuk 1: Arbeidsmarktontwikkelingen

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

1.1 Nederland

Er is landelijk sprake van een daling van het werkloosheidspercentage. In juni 2021 was 2,6 procent van de beroepsbevolking in Nederland werkloos (CBS, 2021). Sectoren waarin sprake is van afname van de WW zijn bouw, horeca, vervoer& opslag en de uitzendbranche.

1.2 Drenthe

Het eerste kwartaal van 2021 had de coronacrisis een dempende werking op de banengroei. Met het aantrekken van de economie neemt de spanning op de arbeidsmarkt weer toe. Het werkloosheidspercentage in Drenthe was in juni 2021 2,5 procent (CBS,2021). Hiermee duikt het werkloosheidspercentage weer onder het niveau van eind 2019.

1.3 Gemeente Midden-Drenthe

Het werkloosheidspercentage in de gemeente Midden-Drenthe in juni 2021 bedraagt 2,0%. Dit is lager dan het landelijke percentage (CBS, 2021).

1.4 Conclusie

Het is moeilijk te voorspellen welke gevolgen de coronacrisis (uiteindelijk) heeft op de economie. Enerzijds lijkt de grootste economische dip voorbij te zijn en anderzijds zullen de gevolgen zichtbaarder worden op het moment dat de steunmaatregelen van het kabinet teruglopen. Voor de gemeente is het de uitdaging om juist nu in te spelen op de grillige arbeidsmarkt en daarbij zowel de (ex)ondernemers als de uitkeringsgerechtigden te bedienen. Met dit nieuwe re-integratiebeleid spelen we langdurig in op de behoeften van zowel de ondernemer als de uitkeringsgerechtigde.

Hoofdstuk 2: Landelijke kaders

Landelijk zijn er ontwikkelingen die het gemeentelijke re-integratiebeleid raken. Per 1 januari 2015 is de Participatiewet in werking getreden. Aanpassingen hierop worden gedaan in het Breed Offensief. Waarbij ook de wet SUWI³ wordt aangepast. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de belangrijkste consequenties van deze ontwikkelingen.

2.1 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.

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. In dit voorstel zijn extra maatregelen opgenomen waardoor het voor werkgevers eenvoudiger wordt om mensen met een arbeidsbeperking een baan te bieden. 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.
- Brede herziening van de individuele studietoelage.

Doel is dat werkgevers en werknemers elkaar makkelijker 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 het Breed Offensief 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, Hogeveen 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

³ Wet SUWI: Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen

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 AMRD, 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 een regionaal mobiliteitsteam (RMT) met als doel om ondernemers en werknemers (dreigend werkzoekende) te ondersteunen. Daarnaast is er extra aandacht voor het voorkomen van jeugdwerkloosheid.

Het Breed Offensief kent ook een wijziging in de Wet SUWI. Deze wijziging Besluit SUWI is ingegaan op 1 januari 2021. Dit uitvoeringsplan draagt bij aan de afstemming van de dienstverlening aan de werkgevers en de aansluiting van de werkgeversdienstverlening op de werkzoekendendienstverlening en scholing. We streven naar een vast contactpersoon per werkgever binnen het Werkgeversservicepunt Drenthe (WSPD). 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.

Nieuwe Wet inburgering

De nieuwe Wet inburgering treedt in werking op 1 januari 2022. Met deze 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). Er komt een apart uitvoeringsplan voor statushouders (en gezins- en overige migranten) vanwege het feit dat de werkwijze in de eerste periode voor statushouders verschilt ten opzichte van de andere doelgroepen. Desalniettemin zijn ze een doelgroep in het re-integratiebeleid waardoor ze gebruik maken van dezelfde voorzieningen als de overige doelgroepen.

Hoofdstuk 3: Re-integratiebeleid

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

3.1 Resultaten bespreking discussienota

Tijdens de behandeling van de discussienota in de commissie Zorg en Welzijn op 18 mei 2021 was er breed draagvlak voor de beschreven visie op re-integratie en de daaraan gekoppelde doelen. Er werd ook een aantal keuzes voorgelegd. De discussie en de verschillende standpunten van de fracties hebben we teruggebracht tot een aantal breed gedragen uitspraken:

1. Er wordt gesproken over een 'inclusieve arbeidsmarkt' maar de term 'inclusieve samenleving' is passender.
2. Het doelgroepenbeleid werkt en het is juist om een aantal doelgroepen te veranderen en toe te voegen en daarbij aan te laten sluiten bij de doelgroepen die landelijk worden gehanteerd.
3. Zorg voor de doelgroep mensen met een indicatie beschut werk. Als er sprake is van een wachtlijst, moet hier voldoende aandacht voor zijn.
4. Oog voor maatwerk: kijk wat bij mensen past en streef niet naar een zo hoog mogelijk opleidingsniveau.
5. Gezondheid en Vitaliteit is een mooi thema dat goed ondergebracht kan worden bij bestaande afspraken met de gemeente of samenwerkingspartners.

De resultaten uit de bespreking van de discussienota hebben geleid tot een aanvulling op de visie zoals verwoord in de discussienota. Deze aanvulling heeft betrekking op het centraal stellen van de uitkeringsgerechtigde. Naar aanleiding van de bijeenkomsten met ondernemers op 11 mei 2021 (zie bijlage 1) en de adviesraad minimabeleid op 21 april 2021 (zie bijlage 2) hebben we onze visie verder vervolmaakt. De visie op re-integratie in Midden-Drenthe wordt in de volgende paragraaf beschreven.

3.2 Visie

De nadruk wordt gelegd op een inclusieve samenleving waarin iedereen de mogelijkheid krijgt om mee te doen en de uitkeringsgerechtigde centraal staat. 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 uitkeringsgerechtigde voor willen zorgen dat hij zo snel mogelijk op een duurzame manier in zijn eigen inkomen kan voorzien. Is dit niet haalbaar, dan zetten we in op maatschappelijke participatie in de vorm van bijvoorbeeld vrijwilligerswerk. Er is daarbij extra aandacht voor de doelgroepen die meer moeite hebben met participeren zoals statushouders, kwetsbare jongeren en de doelgroep waarvoor loonkostensubsidie wordt betaald. Om deze participatie tot stand te laten komen, wordt er nog meer aandacht geschonken aan de verbinding met lokale werkgevers, lokale partners en de 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 duurzaam te re-integreren dan wel te participeren. Hierbij wordt zoveel mogelijk integraal gewerkt met bijvoorbeeld het Centrum van Jeugd en Gezin (CJG), de Wmo en de budgetconsulent. Ook speelt Stark⁴ hierin een belangrijke rol.

⁴ Stark: Stark is het leerwerkbedrijf van de gemeenten Hoogeveen, De Wolden en Midden-Drenthe.

3.3 Doelen

Naar aanleiding van de visie, is er een hoofddoel geformuleerd. Daarnaast is 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: *“We gaan er zorg voor dragen dat zoveel mogelijk uitkeringsgerechtigden re-integreren, dan wel participeren in de maatschappij om zo te komen tot een inclusieve samenleving waarin een ieder meedoet. Wij ondersteunen hen hierbij en leveren maatwerk waar nodig. Dit betekent concreet dat wij rekening houden met de mogelijkheden en belemmeringen van de uitkeringsgerechtigden.”*

Bij dit hoofddoel horen de volgende 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 op het actief ondersteunen van deze mensen bij het vinden van 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 in sommige gevallen meer moeite om zelfstandig werk te vinden. Zij zullen, als deze behoefte er is, extra ondersteuning krijgen in de vorm van een jobcoach, scholing, training of een andere maatwerkvoorziening. Een maatwerkvoorziening kan ook ondersteuning via onze welzijnsorganisatie zijn. Daarnaast houden we rekening met eventuele belemmeringen.

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

47% van onze klanten heeft geen startkwalificatie⁵. Bij dit percentage zijn de statushouders niet meegenomen. Zonder een goede opleiding is de kans op duurzaam werk een stuk kleiner. We gaan scholing bevorderen voor degenen die in staat zijn om een opleiding af te ronden en voor wie geldt dat dit hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot. Er wordt daarbij gekeken naar de lijst van kansrijke beroepen van het UWV⁶ en wat passend is voor de kandidaat.

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 afspraken nakomen. Werkgevers

⁵ 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.

⁶ Kansrijke beroepen: Het UWV publiceert jaarlijks een lijst met kansrijke en minder kansrijke beroepen

zorgen namelijk voor vacatures en mogelijkheden voor werkstages, die we willen benutten. Ter ondersteuning van werkgevers bieden wij verschillende voorzieningen zoals jobcoaching, (loonkosten)subsidie, no-riskpolis of een andere maatwerkvoorziening aan.

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

Samenwerken met andere gemeenten in de AMRD levert veel op. We maken gebruik van elkaars netwerk waardoor we kennis en expertise kunnen uitwisselen. Daarnaast lopen bepaalde gelden, zoals Perspectief op Werk, Vitaal Platteland en steunmaatregelen ten behoeve van de coronacrisis via de AMRD. Samen met de gemeenten uit AMRD worden er afspraken gemaakt over de inzet van deze (extra) middelen. Dit zal onder andere worden beoogd in de vorm van een regionaal mobiliteitsteam. Daarnaast vinden er regelmatig gesprekken met het UWV plaats waardoor de gemeente vroegtijdig in beeld heeft welke inwoners met een WW-uitkering zullen doorstromen naar een uitkering in het kader van de Participatiewet. De gemeente zal deze mensen preventief begeleiding bieden zodat de kans dat zij een beroep moeten doen op een gemeentelijke uitkering, wordt verkleind.

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 zijn hier een voorbeeld van. Maar ook het feit dat studiefinanciering niet uitsluitend een gift meer is, maar in sommige gevallen een lening, kan invloed hebben op de (school)keuze van jongeren. Deze maatschappelijke ontwikkelingen hebben gevolgen voor de economie, de arbeidsmarkt en op de samenstelling van de populatie die een beroep moet doen op een sociale uitkering. Door vroegtijdig ontwikkelingen te signaleren, kunnen we hierop anticiperen waardoor mensen slechts een korte periode gebruik hoeven te maken van een sociale uitkering of hier geen beroep op te hoeven doen.

3.4 Conclusie

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

Hoofdstuk 4: Doelgroepenbeleid

In het re-integratiebeleid 'Re-integratie is (net)werken 2016-2020' werd een tweetal klanten beschreven, te weten de uitkeringsgerechtigden en de werkgevers. Tijdens de evaluatie van dit beleid kwam duidelijk naar voren dat het een goede keus was om de werkgever een prominentere rol te laten spelen in het re-integratiebeleid. Ook in dit beleid zullen zowel de uitkeringsgerechtigden als de werkgever centraal staan.

4.1 Uitkeringsgerechtigden

We onderscheiden de volgende doelgroepen:

1. Voortijdig schoolverlaters en jongeren in kwetsbare posities
2. Jongeren tot 27 jaar
3. Mensen met een vastgestelde arbeidsbeperking
4. Statushouders, gezins- en overige migranten
5. 50-plussers
6. Mensen met een taalachterstand
7. Alleenstaande ouders
8. (Ex)ondernemers in een kwetsbare positie
9. Mensen met een (gedeeltelijke) ontheffing van de arbeidsverplichting
10. ANW'ers⁷ en Nuggers⁸
11. WIW'ers⁹

4.1.1 Voortijdig schoolverlaters en jongeren in kwetsbare posities

Voor de komst van de Participatiewet vormde deze doelgroep de grootste instroom van de Wajong. Deze weg is nu voor de meeste jongeren afgesloten. Een deel van deze doelgroep is bij het verlaten van de school niet-uitkeringsgerechtigd en krijgt daarom niet direct begeleiding vanuit de Participatiewet. Hierdoor vallen sommige jongeren tussen wal en schip. Dit is volgens ons een zeer onwenselijke situatie.

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 af.

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

Actie 3 Omdat het hier in sommige gevallen om kwetsbare jongeren gaat, vindt adequate afstemming plaats met het CJG, WMO, leerplichtambtenaren en het RMC¹⁰ om het eventuele zorg- en werktraject goed op elkaar aan te laten

⁷ ANW'ers zijn mensen die recht hebben op een uitkering op grond van de Algemene Nabestaanden Wet (uitgekeerd door de Sociale Verzekeringsbank).

⁸ Nuggers zijn 'niet-uitkeringsgerechtigden'.

⁹ 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.

¹⁰ RMC: Regionaal Meld- en Coördinatiepunt (RMC) van gemeenten begeleiden jongeren die vroegtijdig van school (dreigen te) gaan.

sluiten. Daarbij worden ook maatwerkvoorzieningen ingezet zoals momenteel het 'doorbraakbudget jongeren'.¹¹

Actie 4 Wij zijn bereikbaar voor (kwetsbare) jongeren als zij vragen hebben over onder andere school, werk en ontwikkeling. Hier wordt uitvoering aan gegeven middels het 'Actieplan Versterking positie Midden-Drentse jongeren tijdens- en na corona'.

Actie 5 Er wordt uitvoering gegeven aan het 'Regionaal programma Voortijdig schoolverlaten en jongeren in kwetsbare posities'¹².

4.1.2 Jongeren tot 27 jaar

We hebben ons als doel gesteld om scholing van met name jongeren tot 27 jaar te bevorderen, omdat een goede scholing eerder leidt tot duurzame uitstroom naar werk. Mocht scholing niet de best passende stap in de re-integratie zijn, gaan we kijken naar een oplossing waarmee de jongere de grootste kans heeft om duurzaam uit te stromen naar werk. Dit doen we door gebruik te maken van ons netwerk van bedrijven in de gemeente en de AMRD en het Werkplein Drentse Aa (WPDA) aangezien een groot aantal jongeren uit de gemeente Midden-Drenthe in Assen naar school gaat.

Actie 6 De ondersteuning van jongeren tot 27 jaar is gericht op het behalen van een startkwalificatie of directe uitstroom naar werk.

Actie 7 De gemeente bemiddelt jongeren actief binnen het opgebouwde netwerk van bedrijven. Dit kan zijn naar vacatures, maar ook naar werkstages en proefplaatsingen.

Actie 8 Voor studenten met een medische beperking die niet kunnen bijverdienen naast hun studie, wordt individuele studietoeslag¹³ verstrekt. Hierbij wordt gehandeld in de geest van het Breed Offensief.

Actie 9 Jongeren die vanwege (persoonlijke) omstandigheden niet meer naar school kunnen, proberen we zoveel mogelijk 'gereedschap' mee te geven om hun positie op de arbeidsmarkt te versterken. Hierbij valt te denken aan het behalen van certificaten en het volgen van trainingen.

4.1.3 Mensen met een vastgestelde arbeidsbeperking

Mensen met een vastgestelde arbeidsbeperking, maar met arbeidsvermogen, stroomden voorheen in de Wajong of de Wsw. Deze doelgroep stroomt nu in de Participatiewet. De ondersteuning vanuit de gemeente is erop gericht om deze mensen naar afspraakbanen te begeleiden. Dit doen we als gemeente zelf maar ook in samenwerking binnen de AMRD. Wanneer dit niet haalbaar is en mensen komen in aanmerking voor beschut werk, organiseren we dat.

Actie 10 We zetten de wettelijke structurele loonkostensubsidie in voor mensen die niet zelfstandig in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen. Naar

¹¹ Doorbraakbudget jongeren: Van het 'doorbraakbudget jongeren' kunnen er in individuele gevallen voorzieningen worden ingekocht als blijkt dat er voor een jongere geen geldende wet van toepassing is terwijl er wel een ondersteuningsbehoefte is.

¹² Regionaal programma Voortijdig schoolverlaten en jongeren in kwetsbare posities: 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.

¹³ Individuele studietoeslag: Studenten die niet kunnen bijverdienen naast hun studie vanwege hun medische beperking hebben recht op ongeveer €300 studietoeslag per maand. Het gaat om studenten die ook studiefinanciering ontvangen.

beoordeling zetten we een jobcoach en een no-riskpolis in en verrichten we werkplekaanpassingen.

Actie 11	Voor mensen waarvan in de praktijk blijkt dat zij niet in staat zijn om zelfstandig het wettelijke minimumloon te verdienen, wordt gebruik gemaakt van de praktijkroute ¹⁴ .
Actie 12	Mensen met een indicatie banenafpraak of waarvan wordt verwacht dat zij een indicatie banenafpraak krijgen maar die nog niet de stap naar werk kunnen maken, worden aangemeld bij Stark voor een re-integratietraject. Indien Stark in individuele gevallen geen passend re-integratietraject kan bieden, wordt er gezocht naar een andere aanbieder.
Actie 13	We zetten beschut werk in voor de mensen die daarvoor geïndiceerd worden. Deze mensen worden bij Stark geplaatst. Op het moment dat er sprake is van een wachtlijst voor beschut werk, wordt aan deze mensen een voorbereidend re-integratietraject, bij Stark, geboden.
Actie 14	Indien dit de re-integratie bevordert, wordt passende scholing in de vorm van een (online) cursus, training of opleiding aangeboden.

4.1.4 Statushouders, gezins- en overige migranten

Statushouders (ook wel vergunninghouders of asielmigranten genoemd) zijn asielzoekers die als vluchteling worden erkend en een verblijfsvergunning hebben gekregen. Statushouders worden door het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA) gekoppeld aan een gemeente. Deze gemeente heeft de verplichting om vervolgens geschikte woonruimte te vinden en aan te bieden. Statushouders kunnen hereniging aanvragen voor hun gezinsleden. Als zij in Nederland aankomen worden zij nareizigers genoemd, maar blijven statushouder en hebben daarmee dezelfde rechten en plichten als de gezinsleden in Nederland waar ze naartoe reizen. Gezinsmigranten (ook wel huwelijksmigranten genoemd) zijn personen die naar Nederland komen om te trouwen met een in Nederland gevestigde partner. Eén van de eisen om als Nederlander een gezinsmigrant naar Nederland te halen is dat er een zelfstandig inkomen verdiend moet worden.

Naast de gezinsmigranten zijn er nog twee groepen met een inburgeringsplicht. Dit zijn geestelijk bedienaren (bijvoorbeeld imams) en personen met een verblijfsvergunning voor een niet-tijdelijk humanitair verblijfsdoel. Deze twee groepen worden samengevat onder de noemer 'overige migranten'.

Actie 15	We geven uitvoering aan het 'Uitvoeringsplan (nieuwe) Wet inburgering'. In dit actieplan staat de uitvoering van de (nieuwe) Wet inburgering beschreven.
Actie 16	Statushouders worden door de gemeente gestimuleerd en aangestuurd om Nederlands op een voor hun zo hoog mogelijk niveau te beheersen. Hiervoor zetten we formeel onderwijs in (wettelijke inburgering), maar ook informeel onderwijs zoals bijvoorbeeld taalmaatjes via het taalhuis.
Actie 17	Iedere statushouder volgt een duaal traject. Dit duale traject bestaat uit het volgen van Nederlandse les met daarnaast een participatiegedeelte bij bijvoorbeeld Stark of in de vorm van betaald werk, een taal- of werkstage.
Actie 18	Jongere statushouders van 18 tot 27 jaar verplichten we om

¹⁴ Praktijkroute: De Praktijkroute houdt in dat mensen uit de doelgroep Participatiewet, van wie op de werkplek via een gevalideerde loonwaardemethodiek is vastgesteld dat zij een loonwaarde hebben lager dan 100%, zonder beoordeling door UWV in het doelgroepregister worden opgenomen.

	beroepsonderwijs te volgen als er recht op studiefinanciering is. Jongere statushouders van 27 tot 30 jaar stimuleren we zo veel mogelijk om beroepsonderwijs met studiefinanciering te volgen.
Actie 19	Statushouders ouder dan 30 jaar worden zoveel mogelijk bemiddeld binnen het opgebouwde netwerk van bedrijven. Dit kan zijn naar vacatures, maar ook naar taalstages, werkstages en proefplaatsingen. We kijken hierbij naar hetgeen het beste past bij de situatie van de persoon.
Actie 20	Indien dit noodzakelijk wordt geacht, wordt een indicatie banenafpraak of een indicatie beschut werk aangevraagd.
Actie 21	We hebben extra aandacht voor de groep vrouwelijke statushouders. Dit doen we middels een specifieke aanpak gericht op de integratie en participatie van vrouwelijke statushouders. Vrouwelijke statushouders krijgen onder andere een 'cultuurtraining' en training 'omgaan met geld' aangeboden. Daarnaast vinden er rondleidingen plaats bij bedrijven, gaan de vrouwen (indien mogelijk) op stage en worden de bedrijven die stageplekken aanbieden getraind in cultuur.
Actie 22	Indien dit de re-integratie bevordert, worden er sleutelfiguren ingezet. ¹⁵
Actie 23	Binnen de AMRD vindt er afstemming plaats over statushouders en starten we in gezamenlijkheid (werkgelegenheid)projecten op. Hierbij valt te denken aan opleidingen en cursussen. Stark speelt hier een belangrijke rol in.
Actie 24	Indien dit de re-integratie bevordert, wordt passende scholing in de vorm van een (online) cursus, training of opleiding ingezet.
Actie 25	Voor de gezins- en overige migranten beperken we ons in eerste instantie uitsluitend tot de wettelijke verplichtingen uit de nieuwe Wet inburgering. Daarnaast zijn op hen dezelfde voorwaarden als de Nuggers van toepassing.

4.1.5 50-plussers

50-plussers ervaren over het algemeen meer moeite met re-integreren. Zo vinden zij het soms lastig om een carrière switch te maken en daarbij lopen zij tegen algemene vooroordelen van werkgevers aan. Zo worden ze vaak als niet flexibel, niet digitaal vaardig en te duur omschreven. Terwijl ze juist met hun kennis en ervaring van grote waarde kunnen zijn.

Actie 26	50-plussers gaan we, op basis van de opgebouwde competenties en ervaring, bemiddelen naar passende vacatures of werkstages en proefplaatsingen. We maken daarbij gebruik van ons netwerk van werkgevers en samenwerkingspartners in de AMRD.
Actie 27	50-plussers met een afstand tot de arbeidsmarkt, worden aangemeld bij Stark voor een re-integratietraject. Indien Stark in individuele gevallen geen passend re-integratietraject kan bieden, wordt er gezocht naar een andere aanbieder.
Actie 28	Indien dit de re-integratie bevordert, wordt passende scholing in de vorm van een (online) cursus, training of opleiding aangeboden.

¹⁵ Sleutelfiguren: Jobcoaches uit het land van afkomst van de statushouder die op de werkvloer aanwezig zijn om te zorgen voor een goede verbinding tussen de deelnemer en de werkgever.

4.1.6 Mensen met een taalachterstand

2,5 miljoen mensen hebben moeite met lezen en schrijven. Bijna de helft van deze mensen heeft geen migratie-achtergrond; iets meer dan de helft heeft wel een migratie-achtergrond. Een taalachterstand vormt vaak een belemmering om aan het werk te gaan. Om deze reden is de Wet taaleis per 1 januari 2016 in werking getreden. De grootste doelgroep zal bestaan uit mensen die inburgeringsplichtig zijn (mensen afkomstig van buiten de EU). Vanuit de Wet inburgering zijn deze mensen verplicht om in te burgeren en zij hebben een eigen verantwoordelijkheid om dit zelf in te vullen. Op dit moment moeten zij zelf hun inburgering regelen en hiervoor een lening afsluiten bij DUO. Als een inburgeraar slaagt dan hoeft de lening niet te worden terugbetaald. In de nieuwe Wet inburgering geldt voor statushouders dat de gemeente een passend inburgeringsaanbod doet. Gezins- en overige migranten mogen zelf hun inburgering bepalen en moeten dit zelf bekostigen. Wel kunnen ze hiervoor een lening afsluiten bij de DUO.

Dit ligt anders voor niet-inburgeringsplichtige afkomstig uit de EU die de Nederlandse taal onvoldoende beheersen. Voor hen geldt dat ze wel kunnen lenen bij de DUO, maar alles moeten terugbetalen. We willen daarom de niet-inburgeringsplichtige Nederlanders met een migratieachtergrond en een taalachterstand een taaltraject aanbieden. Dit vanuit het oogpunt van gelijkheid met inburgeraars en dat we als gemeente er belang bij hebben dat uitkeringsgerechtigden de Nederlandse taal goed beheersen. Daarnaast willen we Nederlanders zonder migratieachtergrond met een taalachterstand een cursus, traject of scholing aanbieden waardoor zij de Nederlandse taal meer vaardig worden. We willen als gemeente scholing in de Nederlandse taal zo veel mogelijk bevorderen, zodat er een grotere kans bestaat op duurzame uitstroom. De voorkeur gaat uit naar een traject dat een combinatie maakt tussen het leren van de Nederlandse taal en werken.

Actie 29 Mensen met een taalachterstand bieden we een taaltraject aan. Dit kan een taal cursus zijn maar ook een taalstage of een re-integratietraject in combinatie met taallessen bij Stark.

4.1.7 Alleenstaande ouders

Alleenstaande ouders met kinderen tot 5 jaar kunnen, op grond van de Participatiewet, een verzoek bij de gemeente indienen voor een tijdelijke ontheffing van de arbeidsverplichting. We kunnen alleenstaande ouders dan niet verplichten om te gaan werken. Dit is bij wet geregeld, zodat ouders zorg kunnen geven aan hun kinderen.

Actie 30 Voor alleenstaande ouders die zorgtaken hebben voor hun kinderen, stimuleren we zo veel mogelijk om dit te combineren met werk. Hiertoe moet in ieder geval de kinderopvang goed geregeld zijn (waar nodig wordt de kindermidair¹⁶ ingeschakeld). Wij stimuleren de alleenstaande ouders, ongeacht de leeftijd van de kinderen, om tenminste 20 uur per week te werken.

Actie 31 Alleenstaande ouders met een afstand tot de arbeidsmarkt, worden aangemeld bij Stark voor een re-integratietraject. Indien Stark in individuele gevallen geen passend re-integratietraject kan bieden, wordt er gezocht naar een andere aanbieder.

¹⁶ Kindermediar: Ondersteunt bij de uitvoering van de regeling kinderopvang en de regeling sociaal medische indicatie.

Actie 32 Indien dit de re-integratie bevordert, wordt passende scholing in de vorm van een (online) cursus, training of opleiding ingezet.

4.1.8 (Ex)ondernemers in een kwetsbare positie

Ex-ondernemers kunnen in sommige gevallen aanspraak maken op de Wet Inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ). Daarnaast zijn er tijdens de coronacrisis (ex)ondernemers bijgekomen die in een kwetsbare positie verkeren. De gemeente wil deze doelgroep extra ondersteuning bieden op het gebied van re-integratie en/of arbeidsmarktverkenning.

Actie 33 (Ex)ondernemers worden actief ondersteund in hun zoektocht naar een andere baan. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van de expertise van het regionale mobiliteitsteam.

Actie 34 Ex-ondernemers met een IOAZ uitkering, krijgen een gericht plan van aanpak en moeten voldoen aan de verplichtingen die behoren bij de IOAZ uitkering. Deze verplichtingen sluiten aan op de situatie van de ex-ondernemer en zullen onder andere bestaan uit: actief solliciteren, deelnemen aan een re-integratietraject bij Stark of het verrichten van vrijwilligerswerk.

Actie 35 (Ex)-ondernemers zonder uitkering van de gemeente in een kwetsbare positie worden bemiddeld naar vacatures, proefplaatsingen en werkstages. Hierbij wordt gebruikt gemaakt van het regionale mobiliteitsteam.

Actie 36 Indien dit de re-integratie bevordert, wordt passende scholing in de vorm van een (online) cursus, training of opleiding ingezet.

4.1.9 Mensen met een (gedeeltelijke) ontheffing van de arbeidsverplichting

Ongeveer 33 procent van ons klantenbestand heeft een gehele ontheffing van de arbeidsverplichting. Deze mensen hoeven niet aan hun arbeidsverplichting te voldoen. Wel behouden ze een re-integratieverplichting. Een gehele ontheffing krijgt iemand niet zomaar. Dit kan op eigen verzoek van alleenstaande ouders met jonge kinderen (zie 4.1.7) of omdat iemand dermate veel lichamelijke en/of psychische klachten heeft dat hij niet in staat is om te werken. Deze diagnose wordt gesteld door een verzekeringsarts van het UWV. We bieden bij een ontheffing op grond van lichamelijke en/of psychische klachten geen traject aan gericht op uitstroom naar werk.

Actie 37 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.

Actie 38 Mensen met een (gedeeltelijke) ontheffing van de arbeidsverplichting hebben elk jaar een contactmoment met een consulent werk. Tijdens dit moment wordt gekeken of de situatie veranderd is en of er op basis daarvan een stap gezet kan worden in de re-integratie.

4.1.10 ANW'ers en Nuggers

In de Participatiewet is geregeld dat ANW'ers en Nuggers op hun verzoek gebruik kunnen maken van gemeentelijke re-integratievoorzieningen. De gemeente heeft echter geen

verplichting om hen aan het werk te helpen, omdat ze geen gemeentelijke uitkering ontvangen. In het re-integratiebeleid 'Re-integratie is netwerken 2016-2020' is voor het eerst actief beleid gevoerd op deze doelgroepen. Het uitgangspunt daarbij was dat we de werkgevers optimaal willen bedienen door de meest geschikte werkzoekende op de vacature te plaatsen. Het is voor ons van ondergeschikt belang welke vorm van uitkering deze persoon ontvangt. Dit uitgangspunt willen we in dit beleid continueren.

Actie 39 Voor ANW'ers en Nuggers worden dezelfde re-integratievoorzieningen ingezet als voor uitkeringsgerechtigden. Hierbij geldt dat er op individueel niveau gekeken wordt naar hetgeen deze persoon nodig heeft.

4.1.11 WIW'ers

De afgelopen jaren zijn er diverse regelingen opgezet om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te krijgen. Dit beoogt de Participatiewet nu ook met de afspraakbanen. In het kader van de Wet Inschakeling Werkzoekenden moesten voorheen additionele arbeidsplekken worden ingericht. In Midden-Drenthe hebben wij nog twee personen werkzaam binnen deze regeling op basis van een contract van onbepaalde tijd. De één gaat in 2022 met pensioen en de ander in 2024. Er is in het verleden al meerdere keren geprobeerd om deze personen naar regulier werk te begeleiden, omdat het binnen de WIW constructie om een gesubsidieerde baan gaat. De kosten hiervan worden betaald uit het Participatiebudget. Omdat de kosten van het uitplaatsen hoger zullen zijn dan de gesubsidieerde baan, plaatsen we deze mensen niet meer uit en blijven zij hun huidige gesubsidieerde baan behouden.

4.2 Werkgevers

Binnen ons re-integratiebeleid is een belangrijke rol weggelegd voor werkgevers. We hebben de afgelopen jaren gemerkt dat zij onmisbaar zijn in de re-integratie van onze inwoners. Zo hebben zij vaak passende werkstages en vacatures waarmee mensen een kans krijgen op de arbeidsmarkt. Wij vinden het waardevol om het opgebouwde netwerk uit te breiden. Dit gebeurt onder andere door middel van bedrijfsbezoeken van collegeleden, de accountmanagers en beleidsmedewerkers van Sociale Zaken, Economische Zaken en recreatie en toerisme. Daarnaast werken we in de AMRD samen met gemeenten, het UWV en sociale werkvoorzieningsschappen. Dit zorgt voor een verbreding van ons netwerk en daarmee meer mogelijkheden om een goede match te creëren tussen werkzoekende en werkgever.

Actie 40 Jaarlijks maken de accountmanager en beleidsmedewerker een accountplan. Dit plan wordt gedeeld met de medewerkers van economische zaken- en recreatie en toerisme. Het doel is om de behoefte van lokale ondernemers op te halen en hier invulling aan te geven.

Actie 41 Om een goede match tot stand te brengen tussen de werkzoekende en de werkgever, is het essentieel om van de werkzoekende inzichtelijk te hebben over welke competenties hij beschikt en van de werkgever welke eisen hij stelt aan de invulling van een vacature. Daarom blijven we onze intake met uitkeringsgerechtigden doen via het programma Competensys en brengen we de verschillende behoeftes van werkgevers in beeld.

Actie 42 We gaan nog meer de verbinding opzoeken met werkgevers. Dit doen

we door middel van het afleggen van bedrijfsbezoeken en werkgevers betrekken bij verschillende vraagstukken die hun aangaan. We willen dat er voor alle partijen meerwaarde gaat ontstaan: werkzoekenden vinden werk en doen werkervaring op, de werkgever krijgt de beschikking over goed personeel en de gemeente realiseert uitstroom. Waar nodig wordt er een duurzaamheidssubsidie¹⁷ of scholing ingezet.

Actie 43 Vanuit de AMRD willen we werkgevers nog beter bedienen bij het vinden van goed personeel. Door een betere samenwerking en afstemming binnen onze arbeidsmarktregio, waarin gemeenten, het 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. Door de inzet van een regionaal mobiliteitsteam in de AMRD wordt een gezamenlijke- en uniforme aanpak gerealiseerd.

Actie 44 Aan werkgevers die mensen met een indicatie banenafpraak een werkplek bieden, wordt de mogelijkheid geboden om deel te nemen aan een HARRIE-training.¹⁸

4.3 Conclusie

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

¹⁷ De duurzaamheidssubsidie richt zich op een duurzame plaatsing van personen die anders geen kans hebben op een betaalde baan en waarbij kosten worden gemaakt die bijdragen aan een duurzaam dienstverband. Deze subsidie wordt met de komst van het Breed Offensief vastgelegd in een verordening.

¹⁸ HARRIE training: Harrie is de personificatie van de ideale collega-werknemer die begeleiding op de werkvloer geeft aan werknemers met een extra ondersteuningsbehoefte. Harrie staat voor: Hulpvaardig; Alert; Realistisch; Rustig; Instruerend en Eerlijk. De HARRIE-training is een tweedaagse training waarin de deelnemer opgeleid wordt tot de ideale collega van iemand met een arbeidsbeperking.

Hoofdstuk 5: Re-integratievoorzieningen

Het doel van de gemeente is om uitkeringsgerechtigden duurzaam te laten uitstromen naar een passende baan. Hiervoor is het nodig om per individu inzichtelijk te hebben welke ondersteuning vanuit de gemeente nodig is om succesvol te kunnen re-integreren dan wel participeren. De ondersteuning van de gemeente zal daarom per individu kunnen verschillen, maar moet wel binnen de gestelde kaders plaatsvinden. In het vorige hoofdstuk hebben we enkele kaders gesteld per doelgroep. De re-integratievoorzieningen die we in kunnen zetten, maken ook deel uit van deze kaders. Deze worden vastgelegd in de re-integratieverordening.

5.1 Stark

Iedere uitkeringsgerechtigde met arbeidsvermogen die niet direct bemiddeld kan worden naar een (reguliere) baan of proefplaatsing, zal worden aangemeld bij Stark voor een re-integratietraject. Bij Stark wordt onderzocht wat de belastbaarheid van het individu is. Daarnaast zal aandacht worden besteed aan de competenties en (werknemers)vaardigheden. Een re-integratietraject bij Stark duurt drie maanden en kan maximaal twee keer worden verlengd. In deze periode wordt uitgekristalliseerd wat de vervolgstap zal zijn. Er vinden regelmatig voortgangsgesprekken plaats tussen de uitkeringsgerechtigde, de gemeente en Stark zodat de juiste stappen in de re-integratie worden gezet. Daarnaast verzorgt Stark verschillende trainingen zoals de sollicitatietraining- en empowermenttraining. Deze trainingen worden uitsluitend ingezet op het moment dat deze de re-integratie van de uitkeringsgerechtigde bevordert.

5.2 Proefplaatsing

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

5.3 Werkstage

Een werkstage vinden wij een goede manier van re-integreren omdat dit dichterbij regulier werk staat dan een re-integratietraject. Daarom streven we ernaar om mensen te begeleiden naar een werkstage. Tijdens een werkstage werkt een klant, gedurende een periode van maximaal drie maanden, met behoud van uitkering bij een reguliere werkgever die niet direct een vacature heeft. Deze periode kan in uitzonderlijke situaties (bijvoorbeeld in het geval van ziekte) met een periode van maximaal drie maanden verlengd worden. Dit om werkverdringing tegen te gaan.

5.4 Taalstage

Een goede beheersing van de Nederlandse taal is essentieel voor een succesvolle integratie en vergroot de kansen op werk. Een taalstage heeft op dit moment een termijn van drie maanden en kan vervolgens nog twee keer met drie maanden worden verlengd. De maximale termijn van een taalstage is dus negen maanden. Daarbij is het belangrijk dat de taalstage aansluit op het inburgeringstraject. De taalstage wordt bij een bedrijf of instelling ingezet, zodat de persoon (veelal) met behoud van bijstand de kans krijgt volop te oefenen met de Nederlandse taal en daarnaast iets meekrijgt van de arbeidscultuur in Nederland. Bij voorkeur wordt een taalstage gezocht die past bij de (werk)ervaring en competenties van de persoon waarbij er ook wordt gekeken naar de kansen op de arbeidsmarkt. Aan een taalstage worden leerdoelen gekoppeld. Regelmatig vindt er een gesprek plaats met de

gemeente, begeleider- en deelnemer van de taalstage om deze leerdoelen te evalueren en te kijken of de deelnemer toe is aan een volgende stap in de re-integratie.

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 subsidies zoals Vitaal Platteland en Perspectief op Werk of uit het re-integratiebudget. Er wordt gekeken of scholing de baankansen bevordert aan de hand van de lijst met kansrijke beroepen van het UWV.

5.6 Sociale activering

We geven Welzijnswerk Midden-Drenthe de opdracht om sociale activeringstrajecten in te zetten voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en vaak zonder arbeidsverplichting. Hierbij valt te denken aan het verrichten van bijvoorbeeld vrijwilligerswerk of het deelnemen aan gemeenschappelijke activiteiten die door Welzijnswerk worden georganiseerd. Deze trajecten zijn op het individu afgestemd.

5.7 Gezondheid- en vitaliteit

Mensen die rond moeten komen van het sociale minimum (bijstandsniveau) hebben een grotere kans op gezondheidsklachten ten gevolge van een ongezonde leefstijl. Samen met het team 'Gezond in Midden-Drenthe' willen we deze mensen passende begeleiding bieden in de vorm van een leefstijlcoach, cursus of tips. Het team Gezond in Midden-Drenthe is een samenwerkingsverband tussen drie organisaties (de gemeente, SportDrenthe en Welzijnswerk Midden Drenthe) en bestaat uit een kern van zeven deeltijd beweeg- en leefstijladviseurs. Daaromheen staan nog vier vakleerkrachten voor het basisonderwijs, twee leefstijlcoaches en de projectcoördinator van het project de gezondheidsambassadeurs. Gezamenlijke werken zij aan het beleid op gezondheid, bewegen en leefstijl.

5.8 Het taalhuis

Klanten die moeite hebben met de Nederlandse taal worden doorverwezen naar het taalhuis. In het taalhuis kunnen inwoners oefenen met de Nederlandse taal en met de computer. Deze taal- en computerlessen zijn gratis.

5.9 Passende trajecten

Niet in alle gevallen kan Stark of een andere voorziening die in dit hoofdstuk is beschreven, een passend traject bieden aan de uitkeringsgerechtigden. In dit geval moet er een andere aanbieder gevonden worden die dat wel kan. Met de des betreffende aanbieder worden er afspraken op offertebasis gemaakt.

Hoofdstuk 6: Flankerend beleid

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

6.1 Marginaal zelfstandigen

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

6.2 Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz)

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

6.3 Social return on investment (SROI)

Als gemeente kopen we producten en diensten in. Doorgaans gebeurt dit middels het uitschrijven van een aanbesteding. Bij grote aanbestedingen zijn inschrijvers verplicht om aan te geven wat ze gaan doen om mensen vanuit een uitkeringspositie te helpen re-integreren. Dit wordt Social return on investment (SROI) genoemd. Binnen de AMRD zijn we bezig met het inrichten van een SROI monitoringssysteem. Hierin komen alle aanbestedingen met een SROI verplichting te staan. De werkgever kan daar zelf zijn stukken indienen en aangeven wat de waarde is. De inkoopmedewerkers en accountmanagers van de gemeenten kunnen dit controleren. Daarnaast kunnen de accountmanagers van de gemeenten contact opnemen met de des betreffende werkgevers om te bespreken hoe er invulling aan de SROI verplichting wordt gegeven. Binnen de AMRD worden dezelfde regels gehanteerd als bij de andere noordelijke provincies. Tevens is er een koppeling in het monitoringssysteem gemaakt zodat een bedrijf dat bijvoorbeeld een gunning heeft in Drenthe en Friesland, beide SROI verplichtingen kan bijhouden.

6.4 Armoedebeleid

Inwoners met een laag inkomen en een laag vermogen kunnen in aanmerking komen voor regelingen voor minima zoals de uitkering voor activiteiten, kwijtschelding, het Kindpakket en de Zorgkostenregeling.

6.5 Kinderopvang

Indien nodig kan de gemeente een bijdrage leveren aan de financiering van kinderopvang ten behoeve van mensen met een bijstandsuitkering. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de kindermidiar. De kindermidiar houdt zich bezig met vraag- en aanbod op het gebied van kinderopvang en ondersteunt en adviseert verschillende partijen hierin.

6.6 Schuldhulpverlening

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

6.7 Wmo en Jeugdwet

Sommige uitkeringsgerechtigden hebben naast team Inkomen, Werk en Onderwijs ook te maken met de afdelingen Wmo en/of jeugd. In gevallen waarbij het de inwoner ten goede komt om afstemming te zoeken met de Wmo of jeugdconsulenten, wordt dit zoveel mogelijk gedaan, met in achtneming van de (privacy)regels. Daarnaast wordt er samen met de Wmo een pilot opgestart bij Stark welke ontschotting tussen de Wmo en Participatiewet als doel heeft. In deze pilot gaat een aantal deelnemers die normaliter geïndiceerd zouden worden met een indicatie dagbesteding van de Wmo bij Stark onderzoeken wat de beste stap in hun re-integratie is; een betaalde (gesubsidieerde) baan of dagbesteding.

6.8 Algemeen maatschappelijk werk

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

6.9 Economische zaken en recreatie en toerisme

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

6.10 Conclusie

Geen mens is gelijk en iedereen heeft mogelijkheden en belemmeringen. Wij willen door middel van de inzet van de beschreven voorzieningen de mogelijkheden van de uitkeringsgerechtigden volledig benutten en zo inzetten op het hoogst haalbare doel. Eerst re-integratie en als dat niet mogelijk is, participatie. Er is dus sprake van maatwerk welke plaats zal vinden binnen de kaders die de Participatiewet voorschrijft. Dit re-integratiebeleid staat niet op zichzelf. Het heeft raakvlakken met andere beleidsterreinen zoals de Jeugdwet en Wmo. Het doel is om zo goed mogelijk op alle vlakken integraal te werken waarbij de inwoner voorop staat.

Hoofdstuk 7: Uitvoeringskader

De ambities die we in dit re-integratiebeleid uitspreken, gaan we tot uitvoering brengen. Randvoorwaarden hierbij zijn passende formatie en financiële middelen. Daar gaan we in dit hoofdstuk verder op in.

7.1 Formatie

Het is moeilijk te voorspellen wat de gevolgen zijn van de coronacrisis. De verwachte economische crisis en de daarmee gepaarde werkloosheid blijven tot nu toe uit. We houden de landelijke en regionale ontwikkelingen nauwlettend in de gaten waardoor we hier vroegtijdig op in kunnen spelen.

In dit re-integratiebeleid hebben we de volgende ambities uitgesproken:

- Er is wederom een zeer belangrijke rol weggelegd voor de werkgevers. We hebben de ambitie om ons netwerk aan bedrijven verder uit te breiden. Ons uitgangspunt is dat de meest geschikte werkzoekende (ongeacht welke uitkering deze ontvangt) op de werkplek komt;
- Dit vraagt een betere samenwerking in de AMRD. Hier gaan wij verder in investeren; Zo wordt er aandacht besteed aan de Regionale Mobiliteitsteams en zorgen we voor uniforme instrumenten zodat alle werkgevers in de AMRD op dezelfde manier worden bediend.
- We gaan (indien dit noodzakelijk voor de re-integratie wordt geacht) scholing inzetten om de stap naar een duurzame uitstroom richting werk te verkleinen.

Momenteel is er voldoende formatie om alle werkzaamheden uit te blijven voeren. Echter, we zouden graag ons netwerk aan werkgevers en in de AMRD willen vergroten waardoor een extra accountmanager wenselijk is. Een extra accountmanager verdient zich terug vanwege het feit dat er meer mensen een werkplek vinden in het netwerk van deze accountmanager. Hierdoor zijn zij niet meer afhankelijk van een uitkering. Momenteel wordt gekeken uit welke middelen deze gewenste extra accountmanager gefinancierd kan worden.

7.2 Financieel algemeen

Met ingang van 2020 zijn we afgestapt van het budgettair neutraal ramen en wordt er reëel of uitgavengericht geraamd in het Sociaal Domein. Dit betekent dat er geen directe relatie ligt tussen de gemeentelijke uitgaven en de ontvangen rijksbijdrage. Naast middelen voor de re-integratietaken, ontvangen we rijksmiddelen voor de uitvoering van de Wsw door Stark. Deze rijksmiddelen zijn ontoereikend. Onze bijdrage in het exploitatietekort van Stark bedraagt in de periode 2022 – 2025 gemiddeld € 240.000 per jaar.

7.3 Overige financiering

De provincie, het Rijk en Europa kennen ieder verschillende subsidieregelingen voor re-integratiedoeleinden. Zo komen er middelen naar de AMRD zoals bijvoorbeeld Vitaal Platteland, Perspectief op Werk, ESF en REACT-EU. Omdat dit tijdelijke middelen betreffen en steeds opnieuw beoordeeld wordt of er een verlenging komt, worden ze niet opgenomen in de meerjarenraming. Met deze middelen worden extra re-integratiemiddelen ingezet die niet vanuit het re-integratiebudget kunnen worden betaald zoals bijvoorbeeld het bekostigen van een rijbewijs en het (extra) aanbieden van een opleiding, training of cursus. Voor de re-integratie van statushouders (en gezins- en overige migranten) maken we in eerste instantie gebruik van het budget nieuwkomers. Mocht dit niet toereikend genoeg zijn, dan zetten we hiervoor het re-integratiebudget in.

7.4 Conclusie

Met het re-integratiebudget en overige middelen zoals Vitaal Platteland, Perspectief op Werk, ESF en de middelen die naar de AMRD gaan, hebben we voldoende middelen om de ambities, zoals beschreven in dit re-integratiebeleid, uit te voeren. Echter, is een extra accountmanager wenselijk zodat ons netwerk aan werkgevers en samenwerkingspartners uitgebreid kan worden. Momenteel wordt gekeken uit welke middelen deze gewenste, extra accountmanager gefinancierd gaat worden.

Hoofdstuk 8: Maatwerk

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

8.1 Maatwerk

De ondersteuning van de gemeente aan haar inwoners zal veelal zijn op basis van maatwerk. Maatwerk typeren we als: 'een oplossing die past bij de specifieke context van een inwoner'. Er moet ruimte zijn binnen het beleid om maatwerkoplossingen te bieden. Tegelijkertijd geldt dat een gemeente niet altijd aan alle omstandigheden van inwoners tegemoet kan komen. Iedere gemeente is namelijk ook gebonden aan wet- en regelgeving. Willekeur en rechtsongelijkheid liggen bij maatwerk op de loer, terwijl we met elkaar vinden dat we ook niet alles moeten 'dichtregelen'. In het re-integratiebeleid 'Re-integratie is (net)werken' is ook uitvoering gegeven aan het begrip 'maatwerk'. Uit de evaluatie van dit beleid kwam naar voren dat de stakeholders dit als prettig en persoonlijk hebben ervaren. Het bieden van maatwerk staat daarom ook in dit re-integratiebeleid centraal.

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

Transparant en navolgbaar

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

Actie 45	De afdeling werkt volgens vaste werkprocessen, zodat besluitvorming op transparante en navolgbare wijze plaatsvindt. Hierin worden de te nemen stappen beschreven die minimaal moeten zijn uitgevoerd alvorens besluitvorming plaatsvindt. Deze werkprocessen zijn actueel en worden aangepast zodra wetgeving verandert.
Actie 46	De afdeling legt alle besluiten, afspraken, voortgangsrapportages en verder alle van belang zijnde correspondentie over klanten vast in Competensys (matchingssysteem) en in Midnet (zaaksysteem). 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, leidinggevenden, college en raad op een deugdelijke manier verantwoording afgelegd worden.
Actie 47	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 en de kwaliteitsmedewerker (collegiale toetsing). De inzet van dit zogenaamde vier-ogen principe is erop gericht om kwaliteit van besluiten te verhogen.
Actie 48	Er vindt periodiek werkoverleg plaats. Minimaal eenmaal per half jaar (en vaker indien nodig) vindt casuïstiek bespreking plaats over het geleverde maatwerk. Onder leiding van de teamleider worden

verschillende casussen uitgewerkt en vindt toetsing plaats of het re-integratiebeleid voldoet. Zo mogelijk schuift een kwaliteitsmedewerker of beleidsmedewerker aan. Waar nodig worden voorstellen gedaan om het re-integratiebeleid aan te passen.

8.2 Conclusie

Als we binnen de re-integratie maatwerk willen leveren, dan doen we dat binnen de gestelde kaders. In dit hoofdstuk hebben we uitgewerkt hoe we waarborgen dat dit op een transparante en navolgbare manier gebeurt.

Hoofdstuk 9: Verantwoording

In paragraaf 8.1 is uitgewerkt hoe er vanuit de afdeling voor wordt gezorgd dat besluiten op een transparante en navolgbare manier worden genomen. Deze besluiten kunnen we dan uitleggen aan uitkeringsgerechtigden en werkgevers. Er hoeft geen ‘echte’ verantwoording afgelegd te worden, maar we hechten er veel waarde aan dat de genomen besluiten uitlegbaar zijn. Het college zal naar de gemeenteraad wel verantwoording afleggen over de uitvoering van het re-integratiebeleid. In dit hoofdstuk gaan we daar nader op in.

9.1 Van college naar de gemeenteraad

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

Actie 49	In de reguliere Planning&Control cyclus wordt verantwoording afgelegd over de resultaten en uitvoering van het re-integratiebeleid. We zullen rapporteren op basis van de zeven doelen die gesteld zijn in paragraaf 3.3.
Actie 50	Middels de monitor sociaal domein zal het college regelmatig verslag doen van de ontwikkelingen.
Actie 51	In deze beleidsperiode zal cluster werk, namens het college, minimaal twee maal een presentatie verzorgen voor de commissie Zorg en Welzijn. Tijdens deze presentatie zullen de raadsleden worden geïnformeerd over de uitvoering van het re-integratiebeleid.

9.2 Prestatie-indicatoren

We willen de resultaten van ons re-integratiebeleid goed kunnen monitoren, omdat we willen weten of ons re-integratiebeleid effectief is. Uiteraard is de economische situatie van cruciaal belang om uitstroom te realiseren en daarmee mensen weer zelfstandig te maken. Hier hebben we als gemeente geen invloed op. Ondanks het feit dat niet alle resultaten ‘maakbaar’ zijn, willen we op basis van indicatoren meten welke resultaten we behalen. Dit gaan we de beleidsperiode 2021 tot en met 2026 volgen.

Monitoring

Zoals hierboven omschreven, zijn de in- en uitstroom in de bijstand afhankelijk van een aantal variabelen. Daarom willen we ieder kwartaal in de Monitor sociaal domein zowel deze variabelen als de prestatie-indicatoren met betrekking tot de in- en uitstroom weergeven en analyseren. In tabel 1 van bijlage 3 staat de tabel waarin deze variabelen en prestatie-indicatoren zijn opgenomen. In deze tabel zijn een aantal doelgroepen opgenomen waarvan wij het belangrijk vinden om ze specifiek te volgen zodat we vroegtijdig op ontwikkelingen kunnen inspelen.

Bijlage 1: Bijeenkomst werkgevers

Datum	11 mei 2021
Tijd	15:00
Locatie	Online via Starleave
Deelnemers	Nicolette Pak, Ina Koning, Miranda Britstra, Hedwich van der Spoel, Karin van Houten, Jan Batelaan, Annika van der Werf, Stephanie Blok en Angela Brunink

1. Opening

Angela Brunink heet iedereen van harte welkom. Zij licht toe dat de gemeente Midden- Drenthe door middel van deze bijeenkomst input bij de werkgevers wil ophalen ten behoeve van het nieuwe re-integratiebeleid. Vervolgens stelt iedereen zich kort voor.

2. Visie, doelen en doelgroepen nieuw re-integratiebeleid

Angela Brunink geeft kort de visie, doelen en doelgroepen van het nieuwe beleid weer. Ze geeft hierbij aan dat deze nog ter discussie staan en wellicht worden aangepast naar aanleiding van de input van de werkgevers of andere stakeholders.

3. Contactpersonen en samenwerkingsverbanden

Annika van der Werf staat stil bij de contactpersonen voor bedrijven die werkzaam zijn bij de gemeente Midden-Drenthe. Daarnaast benoemt zij de samenwerkingsverbanden die de gemeente Midden-Drenthe heeft ten behoeve van de re-integratie van haar inwoners.

4. Stellingen

Op basis van zeven stellingen wordt gediscussieerd. Hieronder een beschrijving van de stellingen met een korte weergave van de uitkomsten.

Ik ben voldoende bekend met de dienstverlening van de gemeente Midden-Drenthe en weet waar ik team werk voor kan benaderen.

Alle werkgevers geven aan dat zij voldoende bekend zijn met de dienstverlening. Zij ervaren de omgang met de medewerkers van team werk als erg prettig. Zo geven zij aan hen toegankelijk en duidelijk te vinden. Hierdoor ontstaat er een goede en tevens prettige samenwerking.

Mijn bedrijf draagt graag bij in de arbeidskansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en ik ben ambassadeur.

De reacties hierop zijn positief. Daarbij geeft één werkgever in het bijzonder aan dat zij de mogelijkheid hebben om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek te bieden. Soms gaat het mis met een plaatsing, maar vaak ontstaan er juist mooie plekken.

Als werkgever heb ik voldoende opties om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te bieden.

Mede door de goede samenwerking weten de werkgevers wat er allemaal mogelijk is om iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans te bieden. Zij geven aan dat ze het mooi vinden dat de medewerkers van cluster werk juist kijken naar hetgeen een persoon nodig heeft om aan het werk te komen (maatwerk). “Zo heeft laatst iemand een rijbewijs gekregen van de gemeente waardoor hij uit de uitkering kon stromen”, gaf een werkgever aan. Een andere werkgever benoemde dat zij wel een grotere rol zou willen spelen op het moment dat een (proef)plaatsing mislukt. Omdat zij de des betreffende werknemer van heel dichtbij heeft meegemaakt, kan zij goed advies geven over een vervolgtraject.

Als werkgever ken ik de voorzieningen waar ik gebruik van kan maken als ik iemand vanuit het landelijke doelgroepregister in dienst neem.

De voorzieningen zijn over het algemeen wel allemaal bekend bij de werkgevers. Echter, er wordt opgemerkt dat het veel ‘gedoe’ is om dit allemaal aan te vragen. En daarbij is het ook een zoektocht. De wens vanuit de werkgevers is dat de medewerkers van cluster werk nog meer informatie geven over de voorzieningen bij aanvang van een plaatsing en hen hier gedurende de plaatsing op te attenderen. Daarnaast geeft één werkgever expliciet aan dat zij het hinderlijk vindt dat de aanvraag van de voorzieningen bij de overige gemeenten anders verloopt. Hierdoor kost het haar (onnodig) veel werk.

Deze voorzieningen zijn voldoende om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en vanuit het landelijke doelgroepregister in dienst te nemen.

De werkgevers geven aan dat de voorzieningen voldoende zijn maar ze missen flexibilisering in de voorzieningen. Zo zijn de kaders van een plaatsingssubsidie heel duidelijk neergezet waardoor er geen ruimte meer is voor maatwerk. Juist door flexibel om te kunnen gaan met bijvoorbeeld uren en contractduur kunnen zij de werknemers in sommige gevallen een gunstiger contractvorm bieden.

Ik voel mij als werkgever voldoende ondersteund door de gemeente Midden-Drenthe als het gaat om het in dienst nemen van een medewerker met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Iedereen is het hier unaniem mee eens.

Door de coronacrisis heb ik minder mogelijkheden om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen.

Dit verschilt per werkgever. In de zorg is het bijvoorbeeld lastig om momenteel een werkstage aan te bieden omdat je niet met twee personen in een auto mag. Maar daarentegen is het in een magazijn juist wel mogelijk om een mooie plek te bieden omdat je daar voldoende afstand van elkaar kan houden. De werkgevers geven allemaal wel aan dat zij steeds meer merken dat het lastig is om mensen zonder rijbewijs een plek te bieden. Zowel in de zorg als in het groen heb je een rijbewijs nodig. Het zou wenselijk zijn dat de gemeente hier nog meer aandacht voor heeft.

Daarnaast wordt extra aandacht gevraagd voor jongeren met schulden en vrouwelijke statushouders. Deze twee doelgroepen hebben veelal belemmeringen waardoor er naast een baan ook een andere vorm van hulp(verlening) nodig is.

5. Vragen

Ten slotte was er nog de vraag vanuit de gemeente welke punten in het nieuwe beleid niet mogen ontbreken en waar extra aandacht voor moet zijn.

De werkgevers gaven hierbij aan dat zij het liefst ontzorgt willen worden met betrekking tot het aanvragen van de voorzieningen. Daarnaast is het wenselijk om bij aanvang van een plaatsing nog meer duidelijkheid te geven over het plan van aanpak richting zowel de werkgever als de werknemer.

6. Vervolgtraject

Angela Brunink bedankt de aanwezigen voor de input. Hiermee gaan we aan de slag. Voor het vervolgtraject geeft zij aan dat het concept beleid rond de zomer van 2021 door het college wordt vastgesteld. Het is de bedoeling dat de gemeenteraad vervolgens het beleid in oktober vaststelt.

7. Sluiting

Bijlage 2: Bijeenkomst adviesraad minimabeleid

Datum	21 april 2021
Tijd	20:00
Locatie	Online
Deelnemers	Ricardo Berentsen, Wim Poll, Jannie Talens, Marjan Borg, Margreet Buutkamp, Alie Reitsma, Emie Reinders, Gertjan Raterink, Greet Veldsema, Hans Geers, Stephanie Blok en Angela Brunink

Aan de hand van een PowerPointpresentatie zijn zeven stellingen gepresenteerd waarover gediscussieerd kon worden. Aan de hand van deze discussie, is input opgehaald voor het nieuwe re-integratiebeleid.

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?*

Er werd aangegeven dat de doelgroep kwetsbare schoolverlaters intensief klinkt. Daarbij werd de zorg geuit of jongeren waarvan de Wajong is afgewezen en voor wie dagbesteding het meest passend is, een arbeidsverplichting krijgen opgelegd. Stephanie en Angela hebben uitgelegd dat er regelmatig contact is met de pro/vso scholen waardoor de kwetsbare jongeren een traject aangeboden krijgen die het best aansluit op hun situatie en behoeften. Er werd een vraag gesteld of onder de kwetsbare schoolverlaters ook Nuggers vallen. Hierop is geantwoord dat Nuggers onder alle doelgroepen kunnen vallen dus ook onder kwetsbare schoolverlaters. Op de vraag of er voldoende aandacht is voor niet willers is geantwoord dat hier zeker voldoende aandacht voor is. Echter, is er in het kader van niet-willen vaak sprake van andere problematiek. De consulenten van cluster werk proberen deze problematiek te duiden zodat alsnog het juiste re-integratietraject kan worden ingezet.

2. *Bent u het met ons eens dat statushouders, gezins- en overige migranten apart als doelgroep worden benoemd?*

Er is gevraagd wat het verschil is met de doelgroep Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond. Hierop is geantwoord dat de Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond geen inburgeringsplicht (meer) hebben. Vervolgens werd er terecht gevraagd tot welke doelgroep de mensen zonder migratie-achtergrond en een taalachterstand behoren. Daarbij kwam de tip om deze in dezelfde groep te plaatsen als de doelgroep 'Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond en een taalachterstand'. Deze tip was zeer welkom en wordt zeker meegenomen in het nieuwe re-integratiebeleid.

3. *Bent u het met ons eens dat (ex)ondernemers als aparte doelgroep worden benoemd?*

Er werd unaniem geantwoord dat dit een belangrijke doelgroep is. Deze mensen zijn van nature niet gewend om naar te gemeente te gaan voor hulp. Ondernemers vinden veelal een manier om hun eigen broek op te houden. De vraag werd gesteld hoe de vorm van begeleiding aan deze doelgroep er uit komt te zien. Hierop is geantwoord dat er gebruik wordt gemaakt van regionale mobiliteitsteams. In deze mobiliteitsteams zit voldoende expertise om de ondernemers te kunnen helpen met bijvoorbeeld heroriëntatie op de arbeidsmarkt.

4. *Mist u nog een doelgroep?*

Er wordt geen doelgroep gemist.

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

Vanuit de minimaraad kwam de vraag hoeveel mensen momenteel een indicatie Beschut Werk hebben en hoe ver Stark is met de aangepaste werkplekken voor deze mensen. Hierop is geantwoord dat we momenteel 13 mensen hebben met een indicatie Beschut Werk. Stark is bezig met nieuwe huisvesting en bij de inrichting van het nieuwe pand zal zeker rekening gehouden worden met de mensen met een indicatie Beschut Werk. We zien een stijging van het aantal mensen met een indicatie Beschut Werk omdat er onder de inwoners steeds meer bekendheid is dat dit aangevraagd kan worden. Daarnaast zien we ook dat de consultants werk dit samen met de uitkeringsgerechtigden aanvragen als blijkt dat dit de juiste stap in de re-integratie is. Er kwam nog een vraag of mensen met een indicatie Beschut Werk ook in Assen worden geplaatst. Er zijn inderdaad gesprekken en ontwikkelingen dat dit meer regio breed wordt opgepakt zodat er meer maatwerk geleverd kan worden.

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.*

De meningen hierover zijn verdeeld. Enerzijds wordt aangegeven dat een gezonde leefstijl wel belangrijk is. Anderzijds wordt ook aangegeven dat het een 'modedingetje' betreft. Als we er een aparte voorziening voor op willen nemen in het re-integratiebeleid, hebben we als tip gekregen om aansluiting te zoeken bij de leefstijlcoaches van Welzijnswerk.

7. *Zijn er andere punten die in het nieuwe beleid niet mogen ontbreken?*

Op deze vraag werden de volgende punten aangedragen:

- Tip: eerst de mens, dan het geld
- Inzet ervaringsdeskundigen die zelf zijn gere-integreerd kunnen mogelijk ook tips geven.

Bijlage 3 Prestatie indicatoren

Tabel 1 Prestatie indicatoren

Prestatie-indicator	Doelgroep
Werkloosheidspercentage in de AMRD	<i>Alle</i>
Openstaande vacatures in de AMRD	<i>Niet van toepassing</i>
Middelen voor de gemeente Midden-Drenthe	<i>Alle</i>
Totaal aantal bijstandsgerechtigden in de gemeente Midden-Drenthe	<i>Alle</i>
Percentage bijstandsgerechtigden ten opzichte van het totaal aantal bijstandsgerechtigden per doelgroep	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Jongeren 18 – 27 jaar</i> - <i>Inwoners met een vastgestelde arbeidsbeperking (loonkostensubsidie en beschut werk)</i> - <i>50-plussers</i> - <i>Statushouders</i> - <i>Alleenstaande ouders</i> - <i>IOAZ</i> - <i>Mensen met een (gedeeltelijke) ontheffing van de arbeidsverplichting</i>
Aantal proefplaatsingen, werkstages, taalstages en plaatsingen bij een reguliere werkgever	<i>Alle</i>
Aantal re-integratietrajecten bij Stark	<i>Alle</i>