



gemeente
Het Hogeland

Re-integratiebeleid Participatiewet 2024-2028



Beleid Samenleving & Sociaal
Steller Marije Joling-Fortuin
14 oktober 2024

Inhoud

Inleiding	2
Samenvatting	3
Re-integratie: visie en beleidsuitgangspunten	7
Waarom doen we dit?	7
Hoe gaan we dit doen?	7
Beleidsuitgangspunten.....	7
Doelen.....	8
Voorzieningen.....	8
Re-integratie voorzieningen Ontwikkelplein Het Hogeland	11
Persoonlijke ondersteuning.....	11
Loonkostensubsidie (afpraakbaan).....	12
Loonkostensubsidie voor inwoners met een arbeidsbeperking	13
De Ontwikkelbaan.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Beschut werk.....	16
Werkervaringsplek en proefplaatsen	18
Uitstroompremie	18
Context Re-integratiebeleid	19
Gemeentelijke ontwikkelingen.....	19
Regionale ontwikkelingen	21
Landelijke ontwikkelingen	23
Monitoring en evaluatie re-integratiebeleid.....	26
Hoe gaan we dit doen?	26

1. Monitoring en ambities.....	26
2. Maatschappelijk resultaat	26
3. Input kwaliteit	27
4. Activiteiten.....	27
5. Outcome	28
Data	30
Financiën	31

Bijlage 1 'Van Werkplein Ability naar Ontwikkelplein Het Hogeland'

Bijlage 2 'Spiegelsessie Regio Deal Het Hogeland'

Inleiding

Voor u ligt het re-integratiebeleid van gemeente Het Hogeland. Een zin die al heel wat vragen oproept. Want wat is re-integratie? Voor wie is het en waar naar toe moet er gere-integreerd worden? Waarom doen we dat als gemeente en waarom is daar beleid voor nodig? In dit beleidsplan zal op deze (en meer) vragen antwoord worden gegeven.

Dit re-integratiebeleid gaat over re-integratie naar werk. En als dat niet direct lukt naar sociale activering. In eerste instantie voor mensen met een uitkering op grond van de Participatiewet (bijstandsuitkering), maar eigenlijk voor alle inwoners die dat nodig hebben. Bijvoorbeeld omdat het ze zelf niet lukt om werk te vinden of te behouden. Dit doen we omdat dit onze wettelijke taak is vanuit de Participatiewet, maar vooral omdat we het belangrijk vinden dat onze inwoners werken en deelnemen aan de samenleving. Dit hangt uiteraard samen met bestaanszekerheid, zelfredzaamheid en het hebben van eigen regie in je leven. Het hebben van werk dat bij je past, maakt mensen over het algemeen gelukkiger en gezonder. Maar werken gaat niet voor iedereen vanzelf.

Dit beleidsplan is er niet voor iedereen die zichzelf kan redden op de arbeidsmarkt. Dit beleidsplan is er voor de inwoner die keer op keer sollicitaties verstuurt en niet wordt uitgenodigd en daardoor de hoop op werk is verloren. Voor de inwoner die door het hebben van fysieke of psychische klachten niet aan het werk komt en denkt dat er geen werkgever ooit op hem zit te wachten. Het is er voor de inwoner die afhankelijk was van het inkomen van een partner en er nu ineens alleen voor staat. Voor de nieuwkomer die graag een nieuw bestaan wil opbouwen in onze gemeente. En ook voor de jongere die het niet meer lukt om naar school te gaan en zijn tijd doorbrengt op zijn zolderkamer met gamen. Kortom voor iedereen die hulp en ondersteuning nodig heeft bij het vinden en behouden van werk. Daar gaat dit beleidsplan over.



Ontwikkelplein
Het Hogeland

Samenvatting

We vinden het belangrijk dat iedereen kan meedoen in de samenleving. Het hebben van werk speelt hier een grote rol in. Maar een baan vinden en ook behouden is niet voor iedereen een gemakkelijke opgave. Vanuit de Participatiewet ligt een wettelijke taak bij gemeentes om inwoners die dat nodig hebben te ondersteunen naar -en in werk. Hoe we dit gaan doen is vastgelegd in dit re-integratiebeleidsplan. De uitvoering van dit beleid ligt bij Ontwikkelplein Het Hogeland.

Visie en uitgangspunten

Het re-integratiebeleid is gebaseerd op een aantal uitgangspunten, waarvan de visie van het Ontwikkelplein de belangrijkste is:

Wij ondersteunen inwoners die dat nodig hebben in hun ontwikkeling naar- en in werk, participatie of inkomen, met het oog op de eigen regie en zelfredzaamheid. Dit doen wij zoveel mogelijk met de regio en in de reguliere arbeidsmarkt.

Naast deze visie hanteren we de 3 basisuitgangspunten vanuit de Participatiewet in Balans:

- Vertrouwen
- Menselijke maat
- Eenvoud

En uiteraard staat dit beleid niet op zichzelf, maar maakt deel uit van het Sociaal Domein van onze gemeente. Daarom hangt het samen met:

- Meer veerkracht
- Meer preventie

- Meer maatwerk
- Meer innovatie

Voorzieningen

De voorzieningen die in dit beleidsplan worden beschreven zijn de kaders waarbinnen we onze dienstverlening vormgeven aan elke inwoner die dat nodig heeft. Het vormt daarom de kern van dit beleidsplan: dit is wat we daadwerkelijk gaan doen voor onze inwoners. Vanuit dit beleidsplan willen we de volgende voorzieningen aanbieden:

- ***persoonlijke ondersteuning***
- ***loonkostensubsidie (afpraakbaan),***
- ***ontwikkelbaan***
- ***beschut werk***
- ***proefplaats***
- ***werkervaringsplaats***
- ***vervoersvoorziening,***
- ***intermediaire activiteit***

De ontwikkelbaan is een nieuwe voorziening voor onze gemeente. Het geeft de gemeente de mogelijkheid om tijdelijke loonkostensubsidie te verstrekken aan de groep inwoners met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, zonder dat zij tot het doelgroepenregister behoren. Deze voorziening is bedoeld voor de inwoner die het zonder deze voorziening niet lukt om aan het werk te komen. De ontwikkelbaan is tijdelijk. Het is bedoeld om mensen een kans te bieden zich te ontwikkelen binnen een betaalde baan. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt, geeft deze voorziening werkgevers meer mogelijkheden om werknemers die zich nog moeten ontwikkelen toch aan te nemen in een betaalde baan.

Context en samenhang

Dit re-integratiebeleidsplan hangt samen met de volgende ontwikkelingen en programma's:

Gemeentelijke ontwikkelingen:

- Implementatieplan Ontwikkelplein Het Hogeland
- Programma Transformatie Sociaal Domein Het Hogeland
- Regio Deal Het Hogeland

Regionale ontwikkelingen:

- Kaderplan arbeidsmarktregio Werk in Zicht
- Grote subsidie programma's: NPG, JTF en Nij Begun

Landelijke ontwikkelingen:

- Participatiewet in Balans
- Breed Offensief

Monitoring en evaluatie

Omdat dit re-integratiebeleid deel uitmaakt van het Sociaal Domein, zal de monitoring op grote lijnen plaatsvinden middels de monitor sociaal domein. Deze verschijnt op dit moment twee maal per jaar.

Om meer de diepte in te kunnen wat betreft de monitoring en evaluatie van het re-integratiebeleid, zijn er in dit beleidsplan expliciet doelen opgenomen die we willen monitoren. De doelen zijn beschreven in KPI's om ze ook meetbaar te maken. Er zijn zowel kwalitatieve als kwantitatieve doelen opgenomen. Aan de hand van de resultaten kunnen we het lopende beleid bijsturen als dat nodig is.

Gele kaders

In dit re-integratiebeleid zijn de belangrijk elementen opgenomen in gele kaders in de tekst. Op de volgende 2 pagina's is een overzicht gegeven van de gele kaders uit het hoofdstuk 'Re-integratievoorzieningen Ontwikkelplein Het Hogeland' en het hoofdstuk 'Context Re-integratiebeleid'.

Visie Ontwikkelplein Het Hogeland

Wij ondersteunen inwoners die dat nodig hebben in hun ontwikkeling naar- en in werk, participatie of inkomen, met het oog op de eigen regie en zelfredzaamheid. Dit doen wij zoveel mogelijk met de regio en in de reguliere arbeidsmarkt.

Persoonlijke ondersteuning: dit gaan we doen

- Invzetten op extra begeleidingscapaciteit om tijd en aandacht te kunnen geven aan de begeleiding van onze inwoners die dat nodig hebben op het gebied van ontwikkelen en werkbegeleiding.
- Methodisch werken verder implementeren.

Financieel is dit onderdeel gedekt vanuit het programma Ontwikkelplein Het Hogeland.

Beschut werk: dit gaan we doen

- We gaan actief inzetten op de toeleiding naar beschut werk. Daarbij is voornamelijk aandacht voor de doorstroom vanuit de dagbesteding naar beschut werk.
- De begeleidingscapaciteit voor beschut werk binnen het Ontwikkelplein zal worden uitgebreid.
- We doen onderzoek naar onze huidige leer-werk voorzieningen en infrastructuur. Op basis van de resultaten passen we onze infrastructuur aan op wat de beschutte medewerkers nodig hebben.
- Om het werkaanbod voor beschut werk te vergroten gaan we de mogelijkheid om beschutte medewerkers te detacheren bij werkgevers onderzoeken en uitvoeren.
- Eind 2025 willen we minimaal voldoen aan de taakstelling beschut werk.

Loonkostensubsidie: dit gaan we doen

- We gaan intensiever inzetten op de voorziening loonkostensubsidie voor de groep inwoners die niet in staat is om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen (inwoners opgenomen in het doelgroepenregister). We zetten in op banen bij reguliere werkgevers met loonkostensubsidie (afsprakenbanen)
- Daarnaast willen we de voorziening loonkostensubsidie voor een bredere groep inwoners toegankelijk maken. Dat willen we doen met de invoering van de Ontwikkelbaan. Het gaat dan om inzet van LKS voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, maar die niet vallen onder de doelgroep arbeid beperkten.

Werkervaringsplaatsen en proefplaatsen: dit gaan we doen

- Inwoners kunnen met behoud van uitkering werkzaam zijn op een werkervaringsplek voor maximaal 3 maanden, met de mogelijkheid voor een eenmalige verlenging van 3 maanden.
- Inwoners kunnen met behoud van uitkering werkzaam zijn binnen een proefplaatsing voor 2 maanden, en kan worden verlengd met maximaal 4 maanden, als dat nodig is om te bepalen of de inwoner geschikt is voor het werk.

- **Implementatieplan Ontwikkelplein:** relatie met re-integratiebeleid

Het implementatieplan Ontwikkelplein Het Hogeland staat van alle context het dichtste bij dit re-integratie beleidsplan. Het plan is in mei 2023 verschenen en najaar 2023 goedgekeurd in College en Raad. Vervolgens is er gestart met een het programma Ontwikkelplein Het Hogeland. Inmiddels zijn de activiteiten vanuit het programma deels overgenomen in de reguliere uitvoering.

Hoewel het Implementatieplan Ontwikkelplein Het Hogeland met name gaat over de uitvoering van alles wat we doen in het gebied van werk en re-integratie, ligt hier een duidelijke visie aan ten grondslag. Hoewel de gebruikelijke volgorde andersom is, nl eerst het beleidsplan en daarna een implementatieplan, is dit in het geval van het Ontwikkelplein andersom gegaan. Daarom vormt de visie van het implementatieplan Ontwikkelplein de basis van dit re-integratiebeleid.

- **Regio Deal HH:** Relatie met re-integratiebeleid

Met name het eerste doel haakt aan dit re-integratiebeleidsplan en de activiteiten van het Ontwikkelplein. Dit is verder uitgewerkt in programmalijn 2 van de Regio Deal: Kansrijke Hogelandsters. In deze lijn wordt de verbinding tussen de doelen van de Regio Deal en de visie van het Ontwikkelplein gemaakt. Het Ontwikkelplein heeft een belangrijk taak in het streven naar een betere sociaal-economische positie van de Hogelandsters.

- **Transformatie Sociaal domein:** relatie met re-integratiebeleid

De dienstverlening in het kader van de Participatiewet is een integraal onderdeel van het sociaal domein. Bij het opstellen van het re-integratie beleid hebben we onszelf steeds de vraag gesteld of de keuzes die we maken passen bij de genoemde pijlers van het programma Transformatie Sociaal Domein. Op deze manier zorgen we ervoor dat onze keuzes naadloos passen in de bredere visie op het sociaal domein in onze gemeente.

- **Werk in Zicht:** relatie met re-integratiebeleid

In principe stelt elke gemeente in de arbeidsmarktregio zijn eigen re-integratiebeleid en re-integratieverordening vast. Op beleidsniveau hebben we nadrukkelijk de samenwerking opgezocht binnen de arbeidsmarktregio. Zo willen we komen tot een meer uniforme werkwijze in de regio. Dit vanuit de gedachte dat de arbeidsmarkt niet stopt bij de gemeentegrens.

- **Participatiewet in Balans:** relatie met re-integratiebeleid

Om de nieuwe doelen te realiseren zal de Participatiewet over zijn gehele linie op de schop gaan. Dit gaat uiteraard gefaseerd. Het is belangrijk om in dit re-integratiebeleid te anticiperen op deze wijzigingen. Daarom zijn de pijlers van de Participatiewet in Balans genomen als basisprincipes voor dit re-integratiebeleid. Op grond van deze basisprincipes en die van het Implementatieplan Ontwikkelplein Het Hogeland, zijn de keuzes voor de voorzieningen in dit beleidsplan gemaakt.

Re-integratie: visie en beleidsuitgangspunten

In artikel 7 van de Participatiewet staat dat het College ondersteund bij arbeidsinschakeling voor inwoners die algemene bijstand ontvangen. Dat is onze wettelijke taak. Maar als gemeente Het Hogeland willen meer doen voor onze inwoners en onze omgeving. Onze visie is:

Wij ondersteunen inwoners die dat nodig hebben in hun ontwikkeling naar- en in werk, participatie of inkomen, met het oog op de eigen regie en zelfredzaamheid. Dit doen wij zoveel mogelijk met de regio en in de reguliere arbeidsmarkt.

Waarom doen we dit?

We doen dit in de eerste plaats voor het welzijn van onze inwoners. Het hebben van werk dat bij je past heeft een positief effect op onze gezondheid en welzijn in het algemeen. Onder de inwoners die algemene bijstand ontvangen en op dit moment niet aan werk zijn, is het meest gegeven antwoord op de vraag waarom zij niet werken: 'ik wil wel werken, maar ik kan het (op dit moment) niet'. De wens mee te doen op de arbeidsmarkt en in de maatschappij is er over het algemeen weldegelijk, alleen zien deze inwoners geen perspectief voor zichzelf. Aan ons de taak om dit perspectief wel te geven. En mocht het perspectief op arbeidsinschakeling echt niet aanwezig zijn, dan kunnen deze inwoners gebruik maken van andere voorzieningen binnen onze gemeente om wel mee te kunnen doen in de samenleving (bijv. vrijwilligerswerk, verlenen van informele zorg, actief zijn in verenigingen etc.)

In de tweede plaats hebben we te maken met een zeer krappe arbeidsmarkt. Dat heeft invloed op de maatschappelijke opgaves waar we voor staan in onze regio, zoals bijvoorbeeld de energietransitie en het op peil houden van voorzieningen. Meer arbeidsparticipatie is nodig om deze opgaves aan te kunnen. En ten slotte verminderen de bijstandsuitgaves als meer inwoners in hun eigen inkomsten kunnen voorzien.

Hoe gaan we dit doen?

Ondersteuning bieden bij arbeidsinschakeling is een ruim begrip. Dit betekent dat we als gemeente beleidsvrijheid hebben om dit vorm te geven. Intussen zien we wel dat vanuit het ministerie steeds meer aanvullende wetgeving komt om nader te bepalen hoe die ondersteuning voor arbeidsinschakeling eruit moet zien. Een voorbeeld hiervan is de wetgeving vanuit het 'Breed Offensief'. Daarin wordt redelijk specifiek aangegeven welke ondersteuning de gemeente mensen met een arbeidsbeperking moet bieden. Maar buiten dat, blijft er nog voldoende ruimte over om de ondersteuning naar arbeidsinschakeling zo in te richten dat het past bij wat onze inwoners nodig hebben.

Beleidsuitgangspunten

Om keuzes te kunnen maken in welke ondersteuning we willen bieden als het gaat om re-integratie is het belangrijk eerst vast te stellen welke uitgangspunten we belangrijk vinden.

Er zijn 3 basisprincipes van waaruit we onze keuzes willen maken. Dit zijn:

- Vertrouwen
- Menselijke maat
- Eenvoud

Zie ook Participatiewet in Balans

Deze vormen de meetlat waarlangs we onze voorzieningen leggen. We checken daarbij steeds weer of de dingen die we doen passen bij onze uitgangspunten.

Daarnaast hebben we 7 uitgangspunten geformuleerd als meetlat voor onze voorzieningen. Deze zijn:

- **De inwoner centraal** – We werken vraaggericht. Er wordt gekeken en gewerkt vanuit wat de inwoner nodig heeft in haar of zijn ontwikkeling naar (meer) zelfredzaamheid en eigen regie. Elk re-integratietraject begint met persoonlijke tijd en aandacht voor de inwoner.
- **Integraal werken** – zowel binnen onze eigen organisatie als met partijen buiten onze organisatie.
- **Maatwerk** – Elke inwoner is uniek en daarom is geen enkel ontwikkeltraject hetzelfde. Er is ruimte voor verschillen, zonder dat dit willekeur betekent.
- **Samenwerking** met werkgevers, onderwijs, hulpinstanties en andere partijen in onze regio. -
- **Inclusieve arbeidsmarkt**, gedragen door zowel de gemeente als werkgevers. Iedereen doet mee en telt mee.
- We ontwikkelen inwoners, maar ook onze eigen **dienstverlening** en onze eigen **professionele vaardigheden**
- **Vangnet** – er is een vangnet voor hen die dit nodig hebben. Bijvoorbeeld in de vorm van beschutte werkplekken. Of op het terrein van inkomen voor inwoners die daar tijdelijk of soms structureel niet in kunnen voorzien.

Zie ook implementatieplan Ontwikkelplein Het Hogeland

Doelen

We willen met dit re-integratiebeleid de volgende concrete doelen bereiken:

1. Zoveel mogelijk inwoners ondersteunen naar duurzaam betaald werk.
2. Een inclusieve arbeidsmarkt bevorderen.
3. Het bieden van een beschermde werkplek voor de inwoner die dat nodig heeft.

Om deze doelen te bereiken zijn acties nodig. De acties die we doen in het kader van re-integratie noemen we voorzieningen. Het geeft concreet weer welke ondersteuning onze inwoners kunnen verwachten als het gaat om ondersteuning bij arbeidsinschakeling.

Voorzieningen

Een voorziening moet de kaders geven waarbinnen we vraaggericht kunnen werken en maatwerk kunnen leveren aan de inwoner. Het is van belang dat onze voorzieningen in lijn zijn met de uitgangspunten van ons re-integratiebeleid en goed passen in de context waarbinnen we werken.

Een aantal voorzieningen is vanuit wetgeving verplicht om aan te bieden aan onze inwoners. Met de invoering van het 'Breed Offensief' is het aantal verplichte voorzieningen toegenomen.

Alle voorzieningen worden vastgelegd in de re-integratieverordening om deze bestuurlijk te borgen.

De voorzieningen waarvan de Participatiewet ons verplicht aan te bieden zijn de volgende:

- **persoonlijke ondersteuning** bij het verrichten van opgedragen taken (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel a, en tweede lid, onderdeel a en e, en 10, eerste lid, van de Participatiewet);
- **scholing of opleiding**, als bedoeld in artikel 10a, vijfde lid, van de Participatiewet (artikel 8a, eerste lid, onderdeel c, en tweede lid, onderdeel b, van de Participatiewet);
- **participatievoorziening beschut werk**, als bedoeld in artikel 10b van de Participatiewet (artikelen 8a, eerste lid, onderdeel e, en 10b, zevende lid, van de Participatiewet);
- **loonkostensubsidie**, als bedoeld in artikel 10d, van de Participatiewet, voor zover het gaat om de vormgeving van het administratieve proces tot verstrekking hiervan (artikel 8a, tweede lid, onderdeel c, van de Participatiewet).);
- **proefplaats** (artikel 8a, tweede lid, onderdeel d, van de Participatiewet);
- **vervoersvoorziening**, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, die ertoe strekt dat de inwoner zijn werkplek, proefplaats of ontwikkelplek kan bereiken (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet);
- **intermediaire activiteit**, als bedoeld in artikel 10, eerste lid, van de Participatiewet, die noodzakelijk is in verband met een visuele of motorische handicap (artikel 8a, tweede lid, onderdeel f, van de Participatiewet);

We hebben beleidsvrijheid om de onderstaande voorzieningen op te nemen in onze verordening:

- **Inzet LKS voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt**, maar die niet tot de doelgroepenregister horen.

- **Uitstroompremie**, wel of niet toepassen van een uitstroom premie.

Daarnaast zijn er verplichte voorzieningen waar we beleidsvrijheid hebben over hoe we de voorziening inrichten

- **Beschut werk** – visie en doelstellingen
- **De maximale duur** van een proefplaatsing en werkervaringsplek.
- **Persoonlijke ondersteuning**

In het volgende hoofdstuk werken we de voorzieningen uit waarin we beleidsvrijheid hebben en geven we aan welke voorzieningen we prioriteit willen geven. Het zijn de voorzieningen waarvan we weten dat ze positief bijdragen aan onze doelen. De voorzieningen die we hier verder niet noemen, voeren we uit zoals beschreven in de re-integratie verordening.

Om informatie te verzamelen over onze huidige voorzieningen en te bepalen wat werkt, wat we belangrijk vinden en waar we minder aandacht aan kunnen geven, heeft er een werksessie plaatsgevonden met ontwikkelcoaches, jobcoaches en werkgeversadviseurs van het team ontwikkelen en werkbegeleiding. De informatie uit deze sessie heeft een belangrijke rol gespeeld in de onderstaande beleidskeuzes. Dit zijn immers de medewerkers die het dichtst staan bij onze inwoners en ze dagelijks spreken.



Ranking onze voorzieningen



Re-integratie voorzieningen Ontwikkelplein Het Hogeland

Persoonlijke ondersteuning

Persoonlijke ondersteuning is sinds de invoering van het Breed Offensief per 1 juli 2023 een verplichte voorziening die moet worden aangeboden aan inwoners met een arbeidsbeperking. Het gaat dan met name om de ondersteuning van een jobcoach of intern begeleider op de werkplek (*zie re-integratieverordening, art 13*)

Uit ervaring weten we dat het persoonlijk contact tussen de ontwikkel/job/participatiecoach en de inwoner cruciaal is voor het slagen van een re-integratietraject. Naast het hebben van voldoende kennis om methodisch te werken, is het hebben van tijd en aandacht voor de inwoner belangrijk. Het is de basisvoorziening waarop alle andere voorzieningen rusten.

Het uiteindelijke doel is om onze inwoners een kwalitatief goed en passend re-integratieaanbod te bieden. Om maatwerk te kunnen bieden, integraal te kunnen werken en onze eigen kwaliteiten te ontwikkelen, is persoonlijke ondersteuning van de inwoner het belangrijkste. Daarom willen deze voorziening breder maken dan beschreven in de wet. Voor alle inwoners die we begeleiden bij het Ontwikkelplein willen we optimale persoonlijke begeleiding kunnen bieden op basis van een ontwikkelplan. Dit sluit aan bij de doelstelling van Ontwikkelplein Het Hogeland, zoals beschreven in het implementatieplan.

Dit gaan we doen

- Inzetten op extra begeleidingscapaciteit om tijd en aandacht te kunnen geven aan de begeleiding van onze inwoners die dat nodig hebben op het gebied van ontwikkelen en werkbegeleiding.
- Methodisch werken verder implementeren.

Financieel is dit onderdeel gedekt vanuit het programma Ontwikkelplein Het Hogeland.

Loonkostensubsidie (afspraakbaan)

Het verstrekken van loonkostensubsidie (LKS) is een verplichte voorziening in de Participatiewet. Sinds 2015 kan de gemeente gebruikmaken van deze voorziening. In de afgelopen jaren hebben we kennis en ervaring opgedaan met de inzet van loonkostensubsidie. Daarom weten we dat het goed werkt. Op dit moment zijn er meer dan 100 inwoners in onze gemeente aan het werk in een afspraakbaan met LKS vanuit gemeente Het Hogeland.

Ook heeft de inzet van loonkostensubsidie een positieve invloed op ons BUIG budget. Berenschot heeft in opdracht van Cedris en Divosa onderzocht hoe de inzet van loonkostensubsidie zich verhoudt tot de maatschappelijke kosten en baten. De algemene conclusie hieruit laat zien dat investeren in werk voor mensen met loonkostensubsidie loont. Zowel voor de mensen zelf als voor de economie en de maatschappij, is het effect positief. *Zie ook: Berenschot rapport MKBA loonkostensubsidie februari 2024.*



De voorziening loonkostensubsidie draagt bij aan alle drie de doelen die we in dit beleid hebben gesteld. Ook zien we dat, door de veranderende doelgroep van de Participatiewet, steeds meer inwoners bij ons terecht komen die aan het werk komen met de inzet van loonkostensubsidie. Reden om deze voorziening prioriteit te geven als het gaat om de begeleiding van onze inwoners naar arbeidsinschakeling.

Loonkostensubsidie voor inwoners met een arbeidsbeperking

Op dit moment wordt de voorziening loonkostensubsidie ingezet wanneer uit onafhankelijk onderzoek blijkt dat een werknemer een blijvende arbeidsbeperking heeft en als gevolg van deze arbeidsbeperking niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. Deze werknemer wordt dan opgenomen in het doelgroepenregister en kan aan het werk in een afspraakbaan. Als de medewerker in een afspraakbaan werkzaam is, wordt er een loonwaardenmeting gedaan. Op basis van het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het wettelijke minimumloon, wordt er op grond van de Participatiewet door de gemeente loonkostensubsidie verstrekt aan de werkgever. Deze loonkostensubsidie indexeert mee met het wettelijke minimumloon. De indexering passen we twee maal per jaar toe. De werknemer ontvangt zijn volledige salaris van zijn werkgever.

De komende tijd investeren we in de inzet voor loonkosten subsidie. Dit doen we door de inzet van extra jobcoaches om de begeleidingscapaciteit te vergroten. Ook brengen we bij werkgevers deze groep werknemers actief onder de aandacht. En niet in de laatste plaats, willen we als gemeente organisatie het goede voorbeeld geven door een inclusief personeelsbeleid te voeren.

De inzet van loonkostensubsidie werkt goed. Er is alleen een beperkende factor. En dat is dat een werknemer alleen in aanmerking komt voor loonkostensubsidie wanneer de inwoner niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen als gevolg van een duurzame arbeidsbeperking. De groep mensen die op dit moment door allerlei andere oorzaken moeite heeft met het vinden en behouden van een baan, kan tot nu toe geen aanspraak maken op de loonkostensubsidie.

Ter illustratie van de huidige situatie volgen twee casussen. In de eerste casus kan er wel aanspraak gemaakt worden op LKS middels een afspraakbaan en in de tweede casus niet.

Op dit moment is er geen passende voorziening om in te zetten voor kandidaat 2. Daarom stellen we in dit beleidsplan voor de Ontwikkelbaan in te voeren. De Ontwikkelbaan staat nader uitgewerkt onder de volgende voorziening.



Voorbeeld casus loonkostensubsidie

Een werkgever uit gemeente Het Hogeland heeft een vacature. De werkgever vraagt de werkgeversadviseur van Ontwikkelplein Het Hogeland of hij geschikte kandidaten kent voor zijn vacature. Er komen 2 kandidaten:

Kandidaat 1 is jongeman die zijn MBO opleiding vroegtijdig heeft afgebroken. In verband met zijn autisme was het niet meer mogelijk om les te volgen in een klas. De man voldoet aan de kwaliteitseisen van de vacature en kan werken. Alleen heeft deze kandidaat wel een prikkelarme omgeving, een vast aanspreekpunt en voorspelbaarheid in zijn rooster nodig om goed te kunnen werken. Ook heeft hij een jobcoach nodig die hem helpt met de communicatie naar zijn werkgever. De werkgever moet hier tijd voor nemen. Vanwege zijn autisme is er sprake van een arbeidsbeperking. Voor deze kandidaat kan LKS worden ingezet.

Kandidaat 2 is een dame die een tijdje geleden naar Nederland is gekomen vanuit Eritrea. Zij heeft inmiddels haar inburgeringsprogramma doorlopen, maar blijft het Nederlands erg moeilijk vinden. In het dagelijks leven redt zij zich aardig, maar op de werkvloer is het lastiger. De communicatie op de werkvloer gaat snel en soms ook in het Gronings en dan wordt het voor deze kandidaat nog lastiger om te volgen. Ook deze werknemer is voldoende gekwalificeerd voor de vacature en kan het werk doen. Alleen zal de werkgever tijd moeten nemen voor uitleg van instructies en steeds moeten checken of de instructies goed zijn begrepen. Dat geldt ook voor rechtstreekse collega's of collega's op andere afdelingen. Voor deze kandidaat kan geen LKS worden ingezet

De Ontwikkelbaan

De ontwikkelbaan is een voorziening waarbij we het mogelijk maken om loonkostensubsidie te verstrekken aan inwoners met een lange afstand tot de arbeidsmarkt. Ongeacht of er sprake is van een arbeidsbeperking en of zij in theorie in staat zijn om het wettelijk minimumloon te verdienen. Dit is een nieuwe voorziening.

Waarschijnlijk komen er bij sommige lezers associaties boven met de WIW, ID en Melkert-banen die ook geconstrueerd waren op basis van gesubsidieerde arbeid. Allemaal constructies die op de langere termijn niet houdbaar waren, met name financieel gezien. Vanuit deze ervaring kunnen we lering trekken en zorgen dat we nu een voorziening bieden die duurzaam is en meer mensen laat participeren op de arbeidsmarkt.

- Startpositie

We zien in de bovenstaande casus dat de werkgever voor kandidaat 1 wel loonkostensubsidie kan krijgen en voor kandidaat 2 niet. De achterliggende gedachte is dat kandidaat 2 zich kan ontwikkelen. Zij kan de Nederlandse taal leren en in de loop van de tijd zal het steeds gemakkelijker worden om te communiceren. Kandidaat 1 zal zijn autisme altijd met zich meedragen. Hij kan misschien leren hiermee om te gaan in een werksituatie, maar de kans is groot dat hij langdurig aanpassingen nodig zal moeten hebben.

Maar als we kijken naar de startpositie van beiden kandidaten, dan hebben zij beiden een behoefte aan aanpassing van hun werk. En dat wordt dus maar in 1 situatie gecompenseerd aan de werkgever. En deze ongelijkheid kunnen we opheffen door een tijdelijke loonkostensubsidie in te voeren voor iedereen die dat nodig heeft, maar niet onder de doelgroep arbeidsbeperkt valt. Ofwel: het invoeren van de Ontwikkelbaan. Zo zorgen we voor meer gelijkheid in de kansen op de arbeidsmarkt voor inwoners met een lange afstand tot de arbeidsmarkt.

- Voor wie

De Ontwikkelbaan is er voor iedereen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt. Voor inwoners die het niet lukt om een reguliere betaalde baan te krijgen. Ook niet met ondersteuning vanuit Het Ontwikkelplein. Het is bedoeld voor inwoners die niet vallen onder de doelgroep arbeidsbeperkt (afspraakbaan), maar door persoonlijke omstandigheden wel extra hulp en ondersteuning nodig hebben van hun werkgever. Ondersteuning die verder gaat dan wat we in een reguliere situatie van een werkgever kan verwachten. Deze situatie zorgt ervoor dat zij minder kans hebben op een betaalde baan dan iemand anders. Met tijdelijke loonkostensubsidie zorgen we voor gelijke kansen.

- Duur Ontwikkelbaan

De Ontwikkelbaan duurt maximaal 18 maanden (3 maal een contract van 6 maanden). Dit is een realistische periode voor de inwoner om te werken aan zelfstandigheid en regie. Kortom: zich te ontwikkelen tot een reguliere werknemer. Met het aanbrengen van een maximum termijn bevorderen we ook de doorstroom naar werken zonder loonkostensubsidie. De Ontwikkelbaan is dan ook geen gecreëerde baan speciaal voor dit doel, maar een reguliere baan met extra compensatie vanuit de loonkostensubsidie. Door de duur van de loonkostensubsidie te beperken, willen we de Ontwikkelbaan als voorziening juist duurzaam maken. De Ontwikkelbaan is een opstap. Het is bedoeld om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt de kans te geven een betaalde baan te hebben, waarin zij zich kunnen ontwikkelen naar zelfstandigheid. Een baan die zij zonder de inzet van LKS niet hadden gekregen. En hiermee brengen we een groot verschil aan met eerdere constructies met gesubsidieerde banen.

- Hoeveel loonkostensubsidie?

Bij de Ontwikkelbaan doen we geen loonwaardenmeting. Als er sprake zou zijn van een lagere loonwaarde, dan behoort de inwoners immers onder de doelgroep afspraakbaan. De Ontwikkelbaan is er juist voor de mensen die niet onder deze doelgroep vallen. De loonkostensubsidie stellen we daarom standaard vast op 50% van het wettelijk minimumloon (forfaitaire LKS).

- Baangarantie bij goed functioneren

De werkgever verklaart vooraf de start van de Ontwikkelbaan dat er bij goed functioneren een arbeidscontract wordt geboden voor minimaal 12 maanden, na afloop van de periode van loonkostensubsidie.

Dit gaan we doen

- We gaan intensiever inzetten op de voorziening loonkostensubsidie voor de groep inwoners die niet in staat is om zelfstandig het wettelijk minimumloon te verdienen (inwoners opgenomen in het doelgroepenregister). We zetten in op banen bij reguliere werkgevers met loonkostensubsidie (afpraakbanen)
- Daarnaast willen we de voorziening loonkostensubsidie voor een bredere groep inwoners toegankelijk maken. Dat willen we doen met de invoering van de Ontwikkelbaan. Het gaat dan om inzet van LKS voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, maar die niet vallen onder de doelgroep arbeid beperkten.

Beschut werk

Beschut werk is eveneens een verplichte voorziening vanuit de Participatiewet. Deze voorziening is eveneens in 2015 in de Participatiewet opgenomen. De voorziening beschut werk past bij alle drie de genoemde doelen van dit re-integratiebeleid, maar met name bij doel drie.

Met de stop op nieuwe instroom in de sociale werkvoorziening is beschut werk ingevoerd als voorziening voor inwoners die zijn aangewezen op een beschutte werkplek. Het gaat om inwoners met een constante begeleidingsbehoefte en/of aanpassingen in hun werk die zo ver gaan dat dit niet van een reguliere werkgever kan worden verwacht. Ook niet met bijvoorbeeld ondersteuning van een jobcoach.

Beschut werk wordt soms gezien als vervanger voor de sociale werkvoorziening. Deels is dat waar, omdat de inwoners met een indicatie beschut werk over het algemeen intern werkzaam zijn bij het Ontwikkelplein. Zij werken zij aan zij met de medewerkers met een dienstverband vanuit de Wet Sociale Werkvoorziening. Aan de andere kant hebben we de afgelopen jaren gezien dat de doelgroep inwoners met een indicatie Beschut Werk verschilt van de oude doelgroep vanuit de Sociale Werkvoorziening. Over het algemeen hebben beschutte medewerkers meer begeleiding nodig en zijn zij in beperkte mate te ontwikkelen in het werk.

Beschut werk is een belangrijke voorziening voor inwoners met een arbeidsbeperking en een grote begeleidingsbehoefte. De gemeente is als enige organisatie verantwoordelijk voor het bieden van beschutte werkplekken. Een inwoner met een indicatie beschut werk kan daarom nergens anders terecht dan bij de gemeente. Een beschutte werkplek is vaak de laatste optie voor arbeidsinschakeling en het hebben van een zelfstandig inkomen.

Lukt het werken in beschut werk niet, dan is arbeidsmatige dagbesteding vaak het alternatief.

We willen als gemeente prioriteit gaan geven aan het bieden van een beschutte werkplek voor inwoners die dit nodig hebben. Vanuit de Rijksoverheid heeft elke gemeente een taakstelling voor het bieden beschutte werkplekken. De taakstelling 2024 van Het Hogeland ligt op 43 dienstverbanden beschut werk (Staatscourant 22-12-2023). Op dit moment werken 29 inwoners met een dienstverband beschut werk bij Ontwikkelplein Het Hogeland. We lopen dus achter op onze taakstelling. Hiermee vormen we in onze in de regio een uitzondering. De meeste gemeenten in de regio halen hun taakstelling of bieden meer beschutte werkplekken dan de taakstelling. Hierbij moeten we opmerken dat onze achterstand niet ligt aan het feit dat we geen beschutte werkplekken kunnen bieden. Dit kunnen we namelijk wel. Het zit in het feit dat minder mensen in onze gemeente een indicatie hebben voor beschut werk. Dat betekent niet dat er geen inwoners zijn die hiervoor in aanmerking zouden komen, maar wel dat er maar weinig gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid een indicatie hiervoor aan te vragen.

• **Loonkostensubsidie en beschut werk**

Binnen het beschut werk wordt gebruik gemaakt van de systematiek van loonkostensubsidie. In onze gemeente wordt in een beschut dienstverband gewerkt met een standaard loonkostensubsidie van 70%. Op deze manier maken we optimaal gebruik van de financiële voordelen die de inzet van LKS met zich meebrengt. Daarnaast ontvangt de gemeente voor iedere beschut medewerker een begeleidingsbudget. Zie financiële paragraaf.

Dit gaan we doen

- We gaan actief inzetten op de toeleiding naar beschut werk. Daarbij is voornamelijk aandacht voor de doorstroom vanuit de dagbesteding naar beschut werk.
- De begeleidingscapaciteit voor beschut werk binnen het Ontwikkelplein zal worden uitgebreid.
- We doen onderzoek naar onze huidige leer-werk voorzieningen en infrastructuur. Op basis van de resultaten passen we onze infrastructuur aan op wat de beschutte medewerkers nodig hebben.
- Om het werkaanbod voor beschut werk te vergroten gaan we de mogelijkheid om beschutte medewerkers te detacheren bij werkgevers onderzoeken en uitvoeren.
- Eind 2025 willen we minimaal voldoen aan de taakstelling beschut werk.

Werkervaringsplek en proefplaatsen

De ze voorziening is eveneens een verplichte voorziening vanuit de Participatiewet. Het geeft de inwoner de mogelijkheid om met behoud van uitkering werkervaring op te doen. De beleidsvrijheid heeft alleen betrekking op de duur van de voorziening. Er is voor gekozen om de duur van deze voorziening binnen de arbeidsmarktregio vast te stellen. Dit om te streven naar gelijke voorzieningen binnen onze arbeidsmarktregio. De arbeidsmarkt stopt namelijk niet bij de gemeentegrens.

Dit gaan we doen

- Inwoners kunnen met behoud van uitkering werkzaam zijn op een werkervaringsplek voor maximaal 3 maanden, met de mogelijkheid voor een eenmalige verlenging van 3 maanden.
- Inwoners kunnen met behoud van uitkering werkzaam zijn binnen een proefplaatsing voor 2 maanden, en kan worden verlengd met maximaal 4 maanden, als dat nodig is om te bepalen of de inwoner geschikt is voor het werk.

Uitstroompremie

De gemeente kan eenmalig een uitstroompremie toekennen aan een inwoner die een aaneengesloten periode een uitkering heeft gehad, betaald werk krijgt en die daardoor geen recht meer heeft op een uitkering. Vanuit de Participatiewet is het een keuze van het college om deze voorziening op te nemen.

In dit beleid stellen we voor de uitstroompremie niet toe te passen. Dit is een wijziging ten opzichte van het huidige re/integratiebeleid, maar wel in de lijn van de ontwikkelingen. In 2019 werd de uitstroompremie al verlaagd van 1000 euro naar 250 euro. In het nieuwe beleid willen we de uitstroompremie niet meer opnemen.

Hiervoor hebben we een aantal redenen:

- We willen zoveel mogelijk inwoners helpen aan een betaalde baan. We willen uitstralen dat het hebben van betaald werk voor iedereen mogelijk is en dat zoveel mogelijk als een normaliteit beschouwen. Het toekennen van een premie bij arbeidsinschakeling past hier niet bij.
- Doel van de uitstroompremie is om inwoners te stimuleren betaald werk te behouden. Wij zijn van mening dat dit beter bereikt kan worden door onze dienstverlening na het aanvaarden van werk voort te zetten, dan hier een gelijke premie tegenover te zetten.
- Het verwerken van de uitstroompremie brengt relatief veel administratieve handeling met zich mee.
- Het is niet gebleken dat de uitstroompremie een rol speelt bij het aanvaarden en behouden van betaald werk. Het wordt meer gezien als een fijne bijkomstigheid, maar daarmee schiet de uitstroompremie zijn doel voorbij.

Dit gaan we doen

- We passen geen uitstroompremie meer toe.

Context Re-integratiebeleid

Vanzelfsprekend staat dit re-integratiebeleid niet op zichzelf. Er is een breed veld van wettelijke kaders, provinciale en gemeentelijke plannen en programma's waar dit beleid aan haakt. Hieronder volgt een korte omschrijving van relevante ontwikkelingen en de relatie tot dit re-integratiebeleid. Dit in de volgorde van gemeentelijke ontwikkelingen, regionale ontwikkelingen en landelijke ontwikkelingen.

Gemeentelijke ontwikkelingen

Implementatieplan Ontwikkelplein Het Hogeland

De onderstaande visie en beschrijving zijn overgenomen uit het

Visie Ontwikkelplein Het Hogeland

Wij ondersteunen inwoners die dat nodig hebben in hun ontwikkeling naar- en in werk, participatie of inkomen, met het oog op de eigen regie en zelfredzaamheid. Dit doen wij zoveel mogelijk met de regio en in de reguliere arbeidsmarkt.

Implementatieplan Ontwikkelplein Het Hogeland van mei 2023

Gemeente Het Hogeland wil de vitaliteit van de regio aanboren. Het is de ambitie dat iedereen (weer) meedoet en meetelt. De gemeente wil het potentieel van inwoners, juist ook van hen die buiten de boot vallen en niet meedoen, ten volle aanspreken. Door inwoners centraal te stellen en hun regie en zelfredzaamheid te versterken. Dit willen wij mogelijk maken in ontwikkeltrajecten op het terrein van werk en activering.

Maar ook bieden wij een vangnet voor hen die dit nodig hebben. Bijvoorbeeld in de vorm van beschutte werkplekken voor inwoners die dat nodig hebben. Of op het terrein van inkomen voor inwoners die daar tijdelijk of soms structureel niet in kunnen voorzien. Dit wil gemeente Het Hogeland mogelijk maken door integrale dienstverlening te bieden op het terrein van inkomen, participatie, werk en inburgering. Als een integrale dienstverlening binnen een inclusieve gemeentelijke organisatie. Er wordt gekeken en gewerkt vanuit wat de inwoner nodig heeft in haar of zijn ontwikkeling naar (meer) zelfredzaamheid en eigen regie. Dat is het perspectief van waaruit voorzieningen en regelingen worden ingezet en indien wenselijk zoveel mogelijk worden ontschot.

In het realiseren van deze visie speelt Ontwikkelplein Het Hogeland een cruciale rol. Zij wil de expert zijn in het ontdekken én ontwikkelen van menselijk potentieel, juist van mensen die dat op eigen kracht niet kunnen. Want inwoners hebben veel meer waarde in huis dan zij momenteel laten zien. En dat is wat wij met Ontwikkelplein Het Hogeland willen aanboren; de krachten en kwaliteiten van inwoners. Door mensen te benaderen vanuit wie zij zijn en wat zij aan waarde aan hun omgeving kunnen en willen toevoegen.

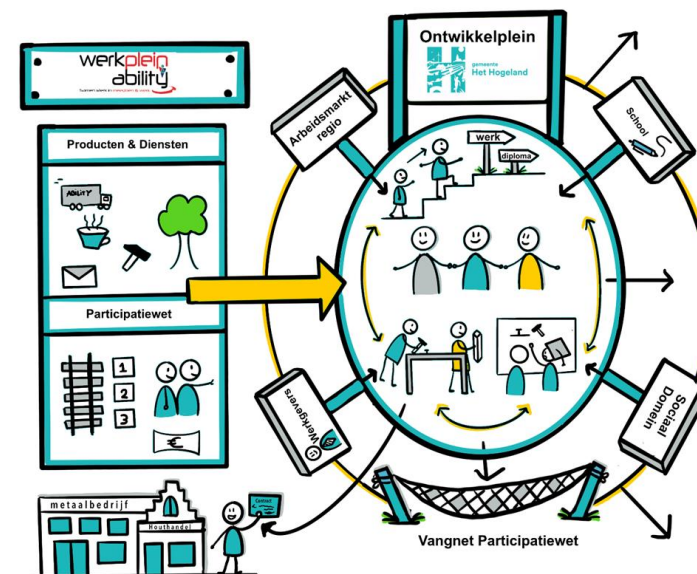
Om vervolgens dit potentieel te benutten ten behoeve van de behoeften van bedrijven, organisaties en de lokale gemeenschappen in de regio. Want ook voor hen wil Ontwikkelplein Het Hogeland klaarstaan en mogelijkheden bieden. Zodat er een vliegwiel kan ontstaan: waarbij inwoners zich ontwikkelen en met hun kwaliteiten bijdragen aan de behoeften en ontwikkeling van bedrijven en organisaties in de regio.

Bron: implementatieplan Ontwikkelplein Het Hogeland mei 2023.

- Relatie met re-integratiebeleid

Het implementatieplan Ontwikkelplein Het Hogeland staat van alle context het dichtste bij dit re-integratie beleidsplan. Het plan is in mei 2023 verschenen en najaar 2023 goedgekeurd in College en Raad. Vervolgens is er gestart met een het programma Ontwikkelplein Het Hogeland. Inmiddels zijn de activiteiten vanuit het programma deels overgenomen in de reguliere uitvoering.

Hoewel het Implementatieplan Ontwikkelplein Het Hogeland met name gaat over de uitvoering van alles wat we doen in het gebied van werk en re-integratie, ligt hier een duidelijke visie aan ten grondslag. Hoewel de gebruikelijke volgorde andersom is, nl eerst het beleidsplan en daarna een implementatieplan, is dit in het geval van het Ontwikkelplein andersom gegaan. Daarom vormt de visie van het implementatieplan Ontwikkelplein de basis van dit re-integratiebeleid.



De keuzes die gemaakt zijn in dit re-integratiebeleid en, daaruit volgende, in de re-integratie verordening hangen nauw samen met deze visie op onze dienstverlening.

Programma Transformatie Sociaal Domein Het Hogeland

Gemeente Het Hogeland werkt aan een integraal sociaal domein. De basis voor het programma Transformatie Sociaal Domein zijn de volgende pijlers:

- Meer veerkracht
- Meer preventie
- Meer maatwerk
- Meer innovatie

- Relatie met re-integratiebeleid

De dienstverlening in het kader van de Participatiewet is een integraal onderdeel van het sociaal domein. Bij het opstellen van het re-integratie beleid hebben we onszelf steeds de vraag gesteld of de keuzes die we maken passen bij de genoemde pijlers van het programma Transformatie Sociaal Domein. Op deze manier zorgen we ervoor dat onze keuzes naadloos passen in de bredere visie op het sociaal domein in onze gemeente.



Regionale ontwikkelingen

Kaderplan arbeidsmarktregio Werk in Zicht

In de arbeidsmarktregio Groningen werken we al sinds 2009 als gemeenten, provincie en UWV binnen Werk in Zicht samen aan verschillende vraagstukken op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt. Zo bieden we gezamenlijk dienstverlening aan werkgevers en ontwikkelen we opleidingen en trajecten voor alle inwoners uit de regio.

In het kaderplan arbeidsmarktregio Werk in Zicht 2023-2028 staan onze gezamenlijke ambities verwoord:

Doel van dit plan is om de komende jaren 20.000 mensen in onze arbeidsmarktregio stappen te laten maken op weg naar of tijdens hun werk. Daarmee willen we vanuit de verschillende overheden meewerken aan een hogere arbeidsparticipatie, een inclusieve arbeidsmarkt en een leven lang ontwikkelen voor (kwetsbare) werkenden en werkzoekenden. Dat doen we uiteraard in nauw overleg met sociale partners, onderwijsinstellingen en andere partijen die actief zijn op het gebied van werk en (leven lang) ontwikkelen.

Bron: Kaderplan Werk in Zicht 2023-2028, maart 2023

- Relatie met re-integratiebeleid

In principe stelt elke gemeente in de arbeidsmarktregio zijn eigen re-integratiebeleid en re-integratieverordening vast. Op beleidsniveau hebben we nadrukkelijk de samenwerking opgezocht binnen de arbeidsmarktregio. Zo willen we komen tot een meer uniforme werkwijze in de regio. Dit vanuit de gedachte dat de arbeidsmarkt niet stopt bij de gemeentegrens.

Grote subsidie programma's: NPG, JTF en Nij Begun

Alle drie de grote subsidieprogramma's kennen een sociale agenda. Allemaal gericht op brede welvaart voor onze regio. Het Nationaal Programma Groningen bevindt zich op het moment van schrijven in de 2^{de} tranche van het trekkingsrecht. Voor het Joint Transition Fund lopen de aanvragen inmiddels ook. Voor Nij Begun zijn verkenner aangesteld om de agenda op diverse thema's te gaan vormen. Op dit moment kunnen de volgende relaties tussen deze subsidie-programma's en dit re-integratiebeleidsplan worden gelegd:

- **Regio Deal Het Hogeland**

De Regio Deal Het Hogeland is een programma dat zich richt op brede welvaart in onze regio. De Regio Deal sorteert voor op de agenda van **Nij Begun** en is de plus op de programma's die al lopen. Er zijn vanuit de Regio Deal twee belangrijke doelen:

1. Er doen meer mensen mee op Het Hogeland; er zijn meer mensen met een passende opleiding, werk en een navenant inkomen; de sociaal-economische positie van Het Hogeland ligt tenminste op een gemiddeld Nederlands niveau.
2. De samenredzaamheid in Het Hogeland is aanzienlijk versterkt, ondanks de vergrijzing weten we het op Het Hogeland goed samen te rooien. Het onderlinge vertrouwen is groot. Het Hogeland ster gezondheid- en geluksgevoel is in 2040 vermaard in Nederland.

Bron: Regio Deal Het Hogeland: dé Regio Deal- Leon Boer januari 2024

- **Relatie met re-integratiebeleid**

Met name het eerste doel haakt aan dit re-integratiebeleidsplan en de activiteiten van het Ontwikkelplein. Dit is verder uitgewerkt in programmalijn 2 van de Regio Deal: Kansrijke Hogelandsters. In deze lijn wordt de verbinding tussen de doelen van de Regio Deal en de visie van het Ontwikkelplein gemaakt. Het Ontwikkelplein heeft een belangrijk taak in het streven naar een betere sociaal-economische positie van de Hogelandsters.

- **NPG en JTF**

Binnen de arbeidsmarktregio werken we samen aan verschillende vraagstukken op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt binnen het samenwerkingsverband Werk in Zicht. We zorgen o.a. voor gezamenlijke trajecten en dienstverlening voor alle inwoners in de arbeidsmarktregio. Om de gemeentelijke bijdrages zo minimaal mogelijk te kunnen houden, worden voor de projecten door het bedrijfsbureau van Werk in Zicht diverse subsidies aangevraagd. De subsidies uit NPG en JTF spelen een belangrijk rol bij het kunnen uitvoeren van deze projecten en dienstverlening.

Zie voor verdere informatie: Kaderplan Werk in Zicht 2023-2028, maart 2023

- **Relatie met re-integratiebeleid**

De activiteiten binnen Werk in Zicht zijn op hun beurt weer nauw betrokken bij dit re-integratiebeleidsplan en de activiteiten binnen Ontwikkelplein Het Hogeland. Zowel bestuurlijk als op directieniveau, beleidsniveau en uitvoeringsniveau zijn we als gemeente Het Hogeland nauw betrokken bij Werk in Zicht.

9



Landelijke ontwikkelingen

Participatiewet in Balans

De wettelijke basis voor dit re-integratiebeleid is de Participatiewet. De Participatiewet is op dit moment volop in beweging. Reden hiervoor is dat uit landelijke evaluaties gebleken is dat de Participatiewet op een aantal punten 'uit balans is'. Het ministerie van SZW omschrijft het in het programmaplan "Participatiewet in Balans" (december 2023) als volgt:

Hij is te complex, legt een te sterke nadruk op rechtmatigheid en uitstroom naar werk en bereikt niet in alle opzichten de gestelde doelen. Mensen geven aan zich niet goed ondersteund te voelen. De Rijksbrede beweging richting vertrouwen, eenvoud en menselijke maat moet beter worden verankerd in de Participatiewet. Wetgeving moet als uitgangspunt de leefwereld van mensen nemen en niet de realiteit van het systeem.

Met Participatiewet in Balans worden de volgende doelen

nagestreefd:

- I. De wet biedt een passend perspectief op werk en participatie.*
- II. De wet (rechten en plichten) is begrijpelijk en goed na te leven.*
- III. Mensen voelen zich ondersteund door de wet als het gaat om participatie en inkomen.*
- IV. De wet biedt een doelmatig vangnet: zeker en voorspelbaar.*
- v. De wet biedt een toereikend inkomen.*
- vi. De wet sluit goed aan bij brede vormgeving sociaal domein en het inkomensstelsel.*

*De nieuwe wet moet uitgaan van **vertrouwen, menselijke maat en eenvoud** om mensen beter te ondersteunen.*

- Relatie met re-integratiebeleid

Om de nieuwe doelen te realiseren zal de Participatiewet over zijn gehele linie op de schop gaan. Dit gaat uiteraard gefaseerd. Het is belangrijk om in dit re-integratiebeleid te anticiperen op deze wijzigingen. Daarom zijn de pijlers van de Participatiewet in Balans genomen als basisprincipes voor dit re-integratiebeleid. Op grond van deze basisprincipes en die van het Implementatieplan Ontwikkelplein Het Hogeland, zijn de keuzes voor de voorzieningen in dit beleidsplan gemaakt.



Breed Offensief

Vooruitlopend op de Participatiewet in Balans is per 1 januari 2023 een set wijzigingen van de Participatiewet van kracht geworden onder de noemer 'Breed Offensief'. Deze wijzigingen hebben voornamelijk als doel om te komen tot een meer inclusieve arbeidsmarkt voor personen met een arbeidsbeperking.

- Relatie met re-integratiebeleid

Deze wijzigingen hebben met name betrekking op het verplicht opnemen van een aantal voorzieningen voor personen met een arbeidsbeperking in de re-integratieverordening. Deze voorzieningen zijn opgenomen in de hierbij voorgestelde re-integratieverordening. De relatie tussen dit re-integratiebeleid en het Breed Offensief heeft verder vorm gekregen in het onderstaande uitgangspunt als meetlat voor onze voorzieningen.

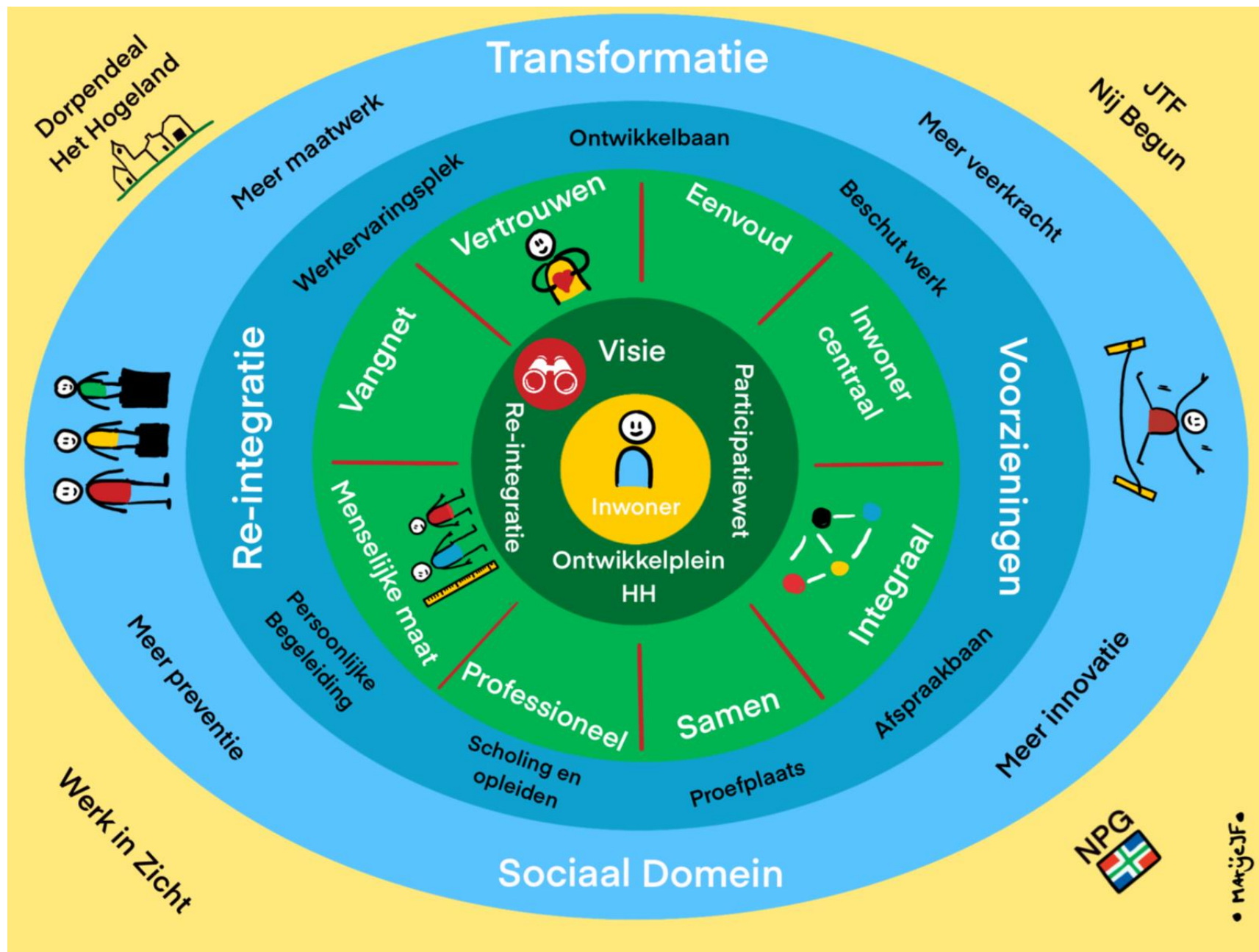
- We streven naar een **inclusieve arbeidsmarkt**, gedragen door zowel de gemeente als werkgevers. Iedereen doet mee en telt mee.

Infographic re-integratiebeleid

De context van het re-integratiebeleid is samengevoegd in een infographic op de volgende bladzijde. Voor de vorm van de infographic is gekozen voor een zogenaamd 'vliegwiel'. En dat is niet zomaar gekozen. Het vliegwiel is namelijk een belangrijke tool uit het methodisch werken dat onze ontwikkel- en jobcoaches gebruiken om samen met onze inwoners een persoonlijke ontwikkelplan te maken. Het gaat over competenties, vaardigheden, wensen, motieven en intenties. En vooral over hoe deze tot ontwikkeling kunnen komen, op ieder zijn eigen persoonlijke manier.

Uiteraard is de inhoud van dit vliegwiel geen persoonlijke ontwikkelplan. Maar de gedachte is hetzelfde: middels het vliegwiel zoeken we naar mogelijkheden om ons re-integratiebeleid te ontwikkelen, op een manier die het beste past voor Het Hogeland.





Monitoring en evaluatie re-integratiebeleid

Monitoring en evaluatie geven beiden inzicht in de gevolgen van beleidskeuzes in de praktijk.

We willen graag dat de doelen en de investeringen van het beleid ook het gewenste effect hebben voor onze inwoners.

Maar met een goede monitoring kunnen we meer. We kunnen ontwikkelingen signaleren en zichtbaar maken. We krijgen inzicht in hoe zaken gaan en hoe het misschien beter kan. Bij dit re-integratiebeleid monitoren we na invoering van het beleid doorlopend of we koers houden op de gestelde doelen (ex durante) en sturen bij als dat nodig is. Na de looptijd van dit re-integratie beleid willen we de effectiviteit en efficiëntie van beleid over de gehele looptijd beoordelen. Dat doen we dus achteraf (ex post). Informatie uit deze evaluatie gebruiken we voor het opstellen van nieuw re-integratiebeleid, zodat de evaluatie een lerend effect heeft.

Hoe gaan we dit doen?

Doormiddel van tussentijdse monitoring houden we de doelen van dit re-integratiebeleid tijdens de looptijd in gaten. Waar nodig sturen we bij. Monitoring binnen het sociaal domein is een complexe zaak. Cijfers alleen zijn daarbij niet representatief. Er zijn vele factoren die spelen en ook hebben we maar deels invloed op deze factoren. Toch is het zeker mogelijk om de effecten van beleidskeuzes binnen het sociaal domein te meten. Dit kan bijvoorbeeld door cijfers te koppelen aan verhalen (tellen en vertellen) en geen losse elementen, maar een duidelijke visie en context als uitgangspunt te nemen.

Voor de tussentijdse monitoring van dit re-integratiebeleid sluiten we aan bij de monitor sociaal domein gemeente Het Hogeland. Op dit moment verschijnt deze monitor twee maal per jaar. Na de invoering van dit re-integratiebeleid zullen we het gedeelte van de monitor dat betrekking heeft op het re-integratiebeleid iets anders

in gaan vullen. Dit om ervoor te zorgen dat de monitoring en de gestelde doelen in dit beleidsplan goed op elkaar aansluiten. Om de indicatoren voor ons re-integratiebeleid scherp te krijgen, volgen we de systematiek van de Kwaliteitscompas en Wegwijzer Monitoring binnen het Sociaal Domein, opgesteld door VNG en Movisie. Die bestaat uit de volgende elementen:

1. Monitoring en ambities
2. Maatschappelijk resultaat
3. Input kwaliteit
4. Activiteiten
5. Outcome
6. Verbetercyclus

1. Monitoring en ambities

De resultaten van onze re-integratie activiteiten van de afgelopen jaren zijn geëvalueerd en samengebracht in het rapport Implementatieplan Ontwikkelplein Het Hogeland. Vanuit daar volgt deze ambitie (eerder genoemd visie):

Wij ondersteunen inwoners die dat nodig hebben in hun ontwikkeling naar- en in werk, participatie of inkomen, met het oog op de eigen regie en zelfredzaamheid. Dit doen wij zoveel mogelijk met de regio en in de reguliere arbeidsmarkt.

2. Maatschappelijk resultaat

Hierbij beogen wij het volgende maatschappelijke resultaat:

- *Zoveel mogelijk inwoners ondersteunen naar duurzaam betaald werk.*
- *Een inclusieve arbeidsmarkt bevorderen.*
- *Het bieden van een beschermde werkplek voor de inwoner die dat nodig heeft.*

3. Input kwaliteit

Hierin staan onze uitgangspunten beschreven. Dit is de kwaliteitsmeetlat voor alle activiteiten die we doen.

- Vertrouwen
- Menselijke maat
- Eenvoud
- **De inwoner centraal** – We werken vraaggericht. Er wordt gekeken en gewerkt vanuit wat de inwoner nodig heeft in haar of zijn ontwikkeling naar (meer) zelfredzaamheid en eigen regie. Elk re-integratietraject begint met persoonlijke tijd en aandacht voor de inwoner.
- We werken **integraal** – zowel binnen onze eigen organisatie als met partijen buiten onze organisatie.
- **Maatwerk** – Elke inwoner is uniek en daarom is geen enkel ontwikkeltraject hetzelfde. Er is ruimte voor verschillen, zonder dat dit willekeur betekent.
- **Samenwerking** met werkgevers, onderwijs, hulpinstanties en andere partijen in onze regio. -
- We streven naar een **inclusieve arbeidsmarkt**, gedragen door zowel de gemeente als werkgevers. Iedereen doet mee en telt mee.
- We ontwikkelen inwoners, maar ook onze eigen **dienstverlening** en onze eigen **professionele vaardigheden**
- **Vangnet** – er is vangnet voor hen die dit nodig hebben. Bijvoorbeeld in de vorm van beschutte werkplekken. Of op het terrein van inkomen voor inwoners die daar tijdelijk of soms structureel niet in kunnen voorzien.

4. Activiteiten

Welke activiteiten dragen bij aan onze visie, het maatschappelijke resultaat en de uitgangspunten die we belangrijk vinden. Dit onderdeel verwijst rechtstreeks naar onze re-integratievoorzieningen opgenomen in dit re-integratiebeleid en de re-integratieverordening:

1. Persoonlijke begeleiding
2. Loonkostensubsidie regulier (afpraakbaan)
3. Ontwikkelbaan
4. Beschut werk
5. Werkervaringsplek
6. Proefplaatsing

Relatie tussen de voorzieningen en de doelen van dit re-integratiebeleid:

Doel 1. Zoveel mogelijk inwoners ondersteunen naar duurzaam betaald werk.

Voorziening: 1,2,3,4,5 en 6.

Doel 2. Een inclusieve arbeidsmarkt bevorderen.

Voorziening 1,2,3,4,5 en 6.

Doel 3. Het bieden van een beschermde werkplek voor de inwoner die dat nodig heeft.

Voorziening 4.

5. Outcome

Nu we duidelijk hebben wat de context is van de monitoring van het re-integratiebeleid komen we nu tot de kern. We willen weten welk effect ons beleid heeft, zowel in cijfers als in verhalen. En we willen weten wanneer we tevreden zijn met het resultaat. Deels is dit weergegeven onder de kopjes 'wat gaan we doen'. Maar om goed vast te stellen of we tevreden kunnen zijn met onze resultaten, maken we het gewenste subdoel per voorziening smart en geven we aan welke indicatoren (zowel kwantitatief en kwalitatief) we willen meten.

- = kwantitatieve indicatoren
- o = kwalitatieve indicatoren

- Persoonlijke ondersteuning

Welke resultaat willen we bereiken op 31-12-2025:

- 100% van de caseload van het ontwikkelspoor heeft een ontwikkelplan op 31-12-2025.
- We begeleiden 50% van de totale bijstandspopulatie naar werk of opleiding op 31-12-

Indicatoren:

- Aantal inwoners die we begeleiden in een traject **naar** werk.
- Aantal inwoners die we begeleiden **in** hun werk.
- Aantal inwoners waarvoor een **ontwikkelpplan** is opgesteld.
- o Ervaren de ontwikkelcoaches en jobcoaches dat zij voldoende persoonlijke aandacht kunnen geven aan onze inwoners?
- o Hoe verloopt het methodisch werken?

- o Hoe ervaren onze inwoners de persoonlijke begeleiding vanuit het Ontwikkelplein?
- Loonkostensubsidie regulier (afpraakbaan)

Welke resultaat willen we bereiken:

- Maximaal 25% van alle afspraakbanen is intern bij het Ontwikkelplein met een jaarcontract.
- 75% of meer heeft een afspraakbaan bij een reguliere werkgever.

Indicatoren:

- Aantal inwoners met een arbeidsbeperking aan het werk in een **afpraakbaan intern** bij Ontwikkelplein.
- Aantal inwoners met een arbeidsbeperking aan het werk in een **afpraakbaan extern** bij een werkgever.
- Wat doet het hebben van een afspraakbaan met de inwoner?



- Ontwikkelbaan

Welke resultaten willen we bereiken per 31-12-2025:

- 16 inwoners hebben een Ontwikkelbaan.

Indicatoren:

- Aantal inwoners werkzaam in een Ontwikkelbaan.
- Moment (in duur ontwikkelbaan) dat de inwoner met een ontwikkelbaan doorstroomt naar regulier werk of een andere voorziening.
- o Ervaren ontwikkelcoaches en jobcoaches de mogelijkheden van de ontwikkelbaan als een relevante toevoeging in onze voorzieningen?
- o Wat doet het hebben van een ontwikkelbaan met de inwoner?
- Beschut werk

Concreet doel: vanaf 1-1-2026 willen we voldoen aan de taakstelling beschut werk van het ministerie.

Indicatoren:

- Aantal inwoners met een arbeidsovereenkomst beschut werk.
- Aantal beschutte medewerker intern bij het Ontwikkelplein en aantal beschutte medewerkers bij een werkgever.

- Aantal beschutte medewerkers in onze gemeente ten opzichte van de taakstelling beschut werk.
- Aantal acties dat is ondernomen om ervoor te zorgen dat er meer inwoners in aanmerking komen voor beschut werk.
- o Welke acties zijn er ondernomen om ervoor te zorgen dat er meer inwoners in aanmerking komen voor beschut werk?
- o Wat doet het hebben van beschut werk met de inwoner?

- Werkervaringsplek

Concreet doel:

We willen minimaal het zelfde aantal inwoners op een werkervaringsplek hebben als 31-12-2023

Indicatoren:

- Aantallen inwoners dat gebruik maakt van een werkervaringsplek.
- Aantal inwoners dat een werkervaringsplek had van 3 maanden of korter.
- Aantal inwoners dat een werkervaringsplek had van langer dan 3 maanden.
- o Hoe ervaren inwoners het hebben van een werkervaringsplek?
- o Wat heeft de werkervaringsplek opgeleverd voor de inwoner en de werkgever?

- Proefplaatsing

Concreet doel:

Willen minimaal hetzelfde aantal proefplaatsingen behouden als op 31-12-2023.

Indicatoren:

- Aantal inwoners dat gebruik heeft gemaakt van een proefplaatsing.
- Aantal inwoners dat een proefplaatsing had van 2 maanden of korter.
- Aantal inwoners dat een proefplaatsing had van langer dan 2 maanden.
- o Wat heeft de proefplaatsing de inwoner en de werkgever opgeleverd?

Data

Voor de monitoring van beleid is data nodig. De kwantitatieve data kunnen worden gehaald uit ons registratiesysteem. De kwalitatieve data gaan we ophalen uit de uitvoering. Dit doen we middels uitvraag bij de collega's in de uitvoering, maar ook via het bevragen van onze inwoners die gebruik hebben gemaakt van de dienstverlening van Ontwikkelplein Het Hogeland. Dit laatste in nieuw binnen onze re-integratie beleid, omdat er relatief weinig beleidsvrijheid vanuit de Participatiewet. Toch willen meer inzicht over hoe onze inwoners onze dienstverlening ervaren. Dit om daar waar we invloed hebben, dit ook te gebruiken in het maken van keuzes. Samen met de uitvoering zullen we kijken wat de beste manier is om data van de inwoners te verzamelen.

De resultaten van de doorlopende monitoring ziet u terug in de monitor sociaal domein Het Hogeland. De evaluatie van dit re-integratiebeleid zal volgen na de looptijd van dit re-integratiebeleid.



Financiën

Budget uitvoering Participatiewet

De financiële middelen om dit re-integratiebeleid te kunnen uitvoeren komen uit de uitkering die de gemeente ontvangt via het gemeentefonds voor uitvoering van de Participatiewet. Deze uitkering wordt verstrekt door het Rijk aan gemeenten op basis van een landelijk verdeelmodel. Dit budget is specifiek gericht op de ondersteuning van de doelstellingen van de Participatiewet. Dat houdt in: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te helpen bij het vinden van werk en hen van een inkomen te voorzien als zij daar zelf niet in kunnen voorzien. Het is een gebundelde uitkering, wat betekent dat het een samenvoeging is van verschillende eerdere uitkeringen en subsidies, waaronder het oude Re-integratiebudget. Gemeenten hebben de vrijheid om het budget naar eigen inzicht in te zetten. Dit geeft gemeenten de mogelijkheid om maatwerk te leveren en beter in te spelen op de lokale behoeften en omstandigheden. Wel hebben de gemeenten de plicht om verantwoording af te leggen aan het Rijk over de resultaten en de besteding van de middelen.

Naast de rijksbijdrage ontvangen gemeenten ook specifieke uitkeringen en subsidies voor bepaalde onderdelen van de Participatiewet. Deze zijn gericht op specifieke doelgroepen, zoals mensen met een arbeidsbeperking. Het begeleidingsbudget voor beschut werk is een voorbeeld van een specifieke uitkering.

Middelen re-integratie Participatiewet in Het Hogeland

Omdat het budget voor uitvoering van de Participatiewet een gebundelde en flexibele uitkering vanuit het Rijk is, draagt de gemeente zelf de verantwoordelijkheid voor de verdeling. In dit kader zijn er middelen gereserveerd voor de re-integratieplicht van de gemeente op grond van de Participatiewet en daarmee voor dit re-integratiebeleid.

Binnen onze gemeente hebben we hiervoor diverse stelposten ingericht. De afgelopen jaren hadden we een overschot aan het einde van het jaar op het budget dat was gereserveerd voor re-integratie activiteiten. Dit overschot is in 2023 opgenomen in de financiering het programma Ontwikkelplein.

Re-integratie budget 2024

In totaal is er in 2024 € 887.000,00 begroot vanuit het BUIG budget voor re-integratie vanuit de Participatiewet (waaronder ook inzet van medewerkers) op basis de activiteiten tot toe. De verwachting is dat we dit jaar binnen dit budget uitkomen.

Begroting Re-integratie budget 2025 op grond van nieuw re-integratiebeleid

Van de voorzieningen dit worden voorgesteld in dit re-integratiebeleidsplan, zal de invoering van de Ontwikkelbaan de meeste financiële impact hebben. Het financiële aspect van de Ontwikkelbanen is de 50% loonkostensubsidie voor de werkgever. Deze loonkostensubsidie valt op dit moment geheel onder de re-integratiebudget van de gemeente. Anders dan loonkostensubsidie voor inwoners met een arbeidsbeperking werkt dit niet door in de inkomensvoorziening vanuit de BUIG.

De verwachte middelen die we nodig hebben voor de invoering van de Ontwikkelbanen is als volgt berekend:

- Uitgangspunten
 - 16 ontwikkelbanen op jaarbasis (zowel intern als extern)
 - Dienstverband van 32 uur.
 - 50% instroom vanuit PW uitkering – 50% instroom vanuit niet PW uitkering (NUO)

- Kosten

De kosten van 16 Ontwikkelbaan komt in totaal op € **115.000** op jaarbasis, uitgaande van de bovenstaande uitgangspunten.

Als een inwoner een uitkering ontvangt op grond van de Participatiewet en een dienstverband krijgt op grond van een Ontwikkelbaan, dan ‘verschuiven’ de kosten van het budget voor uitbetaling van uitkering levensonderhoud naar het re-integratiebudget. Gemiddeld gezien pakt dit niet zwaar positief of negatief uit voor het totale BUIG budget. Veiligheidshalve hebben we rekening gehouden met een instroom van 50% vanuit de Participatiewet (dus besparing op uitkeringsbudget) en 50% instroom zonder uitkering op basis van de Participatiewet (geen besparing op uitkeringsbudget). De verwachting is echter dat er meer inwoners vanuit een uitkeringssituatie in zullen stromen in een Ontwikkelbaan, dan mensen waarvoor dit niet geldt. Dit heeft een positieve uitwerking op de uiteindelijke kosten. Maar het echte positieve resultaat zit natuurlijk in het feit dat een inwoner betaald werk heeft en niet meer afhankelijk is van een uitkering.

Andere financieringsbronnen

Het idee van het (tijdelijk) gedeeltelijk bekostigen van werk in plaats van het verstrekken van een uitkering voor mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, zien we ook terug in landelijke en Europese subsidieprogramma's. Vanuit de arbeidsmarktregio Werk in Zicht vinden voorbereidingen plaats voor een aanvraag bij het Just Transition Fund (JTF) voor de financiering voor dit soort banen. Als deze aanvraag wordt gehonoreerd, kunnen wij

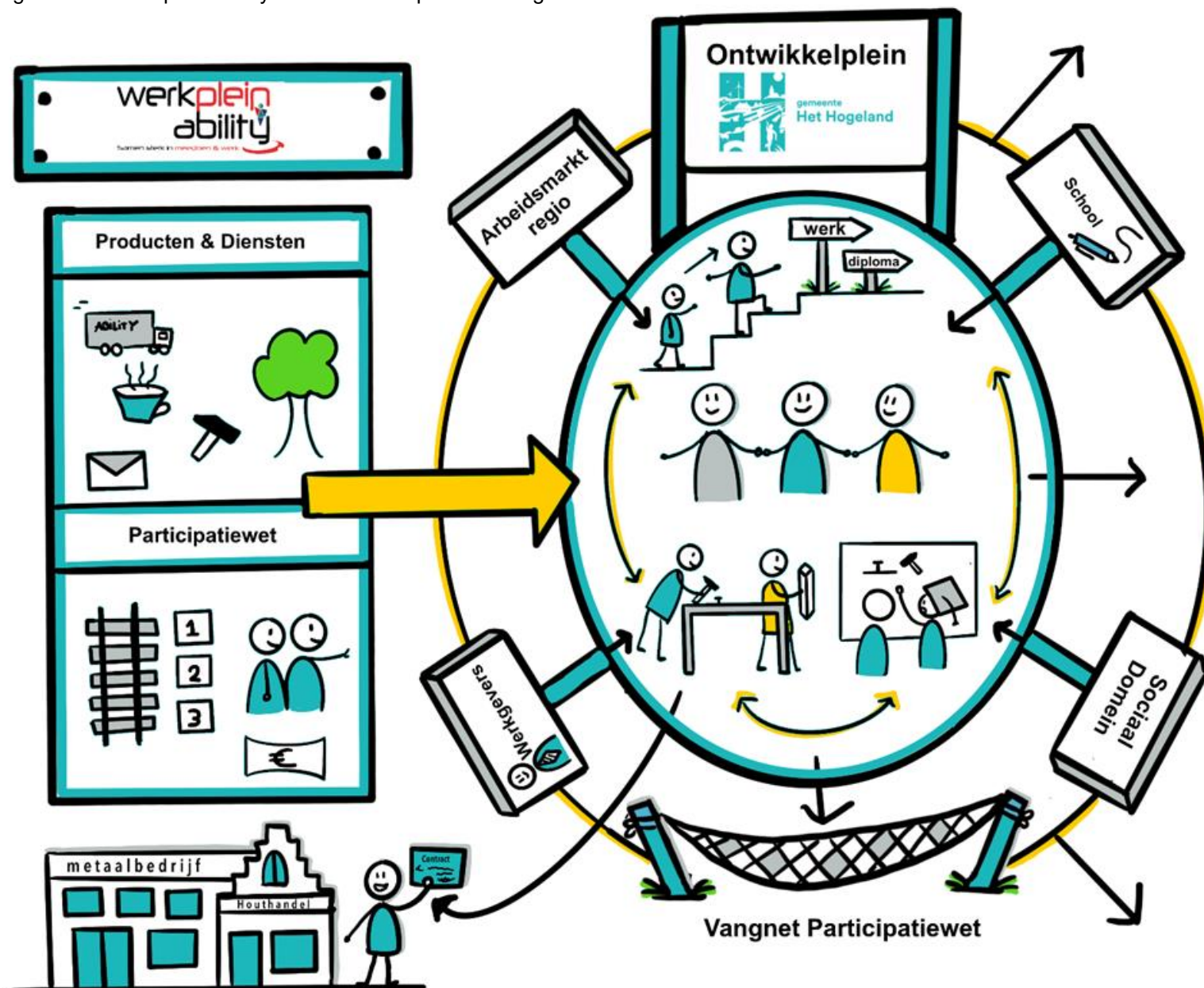
in Het Hogeland gebruik maken van deze subsidie via Werk in Zicht.

In de concept versie van de sociale agenda Nij Begun is eveneens een plan opgenomen voor “Nij Begun banen”. 1000 banen voor onze arbeidsmarktregio om inwoners, met name jongeren, met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt een kans te geven op een betaalde baan.

De kans dat er vanuit deze programma's nieuwe financiële middelen beschikbaar komen die we gebruiken voor de financiering van Ontwikkelbanen is groot. Omdat de verwachting is we hier in 2025 nog niet (volledig) over kunnen beschikken, is voor 2025 begroot dat deze middelen komen uit het re-integratiegedeelte van het budget Participatiewet.



Bijlage 1: 'Van Werkplein Ability naar Ontwikkelplein Het Hogeland'



Bijlage 2: Uitkomst spiegelbijeenkomst Regio Deal Het Hogeland

