Opstap naar werk

Beleidsplan Re-integratie en Participatie Gemeente Leidschendam-Voorburg

1. Voorwoord

Stel je voor: je wilt vol enthousiasme aan het werk, ergens bij horen en iets bijdragen aan de samenleving. Kortom; je wilt verder! Maar door omstandigheden lukt het je niet je plek te vinden. Door tegenslag, omdat je niet de juiste papieren hebt, omdat je niet de juiste kansen krijgt of omdat het je gewoon niet lukt.
Dan is het fijn dat er iemand naast je staat. Iemand die je talenten ziet, je begeleidt, voorstelt aan werkgevers en een goede plek vindt, waar je wél mee kunt doen. Dat betekent zoveel!

Vanuit het re-integratie en participatiebeleid voor de gemeente Leidschendam-Voorburg kijken we hoe we de kansen van inwoners op de arbeidsmarkt kunnen vergroten. En hoe we hen kunnen ondersteunen om naar eigen vermogen weer mee te kunnen doen in onze samenleving.

Werk gaat verder dan inkomen. Het levert sociale contacten op en geeft structuur. Werken is alleen niet voor iedereen vanzelfsprekend. Voor sommige inwoners is de stap naar werk (nog) te groot, ondanks de kansen die er nu zijn op de arbeidsmarkt. Juist deze inwoners verdienen onze extra aandacht en ondersteuning om toch die stap te kunnen maken, als dat binnen de mogelijkheden ligt.

Met dit beleidsplan bieden we onze inwoners een Opstap naar werk. Maar dat kan alleen door samen op stap te gaan. Om hen te helpen bij het vinden en behouden van werk. Door te kijken hoe hun talenten en vaardigheden passen bij de arbeidsmarkt. Maar ook door te achterhalen wat iemand nodig heeft om de stap richting werk of participatie te maken. Soms is (om)scholing of een re-integratietraject nodig om het doel te bereiken.

Ook de werkgevers helpen we in hun zoektocht naar passend personeel. Ons Werkgeversservicepunt adviseert en inspireert hen daarbij. Zelf zijn wij altijd op zoek naar werkgevers die onze inwoners met een bijstandsuitkering een kans binnen hun bedrijf willen geven. Zij kunnen rekenen op onze ondersteuning en ontzorging.

Dus stel je voor dat we veel mensen mee kunnen laten doen, mensen die onze aandacht en tijd verdienen en die het waard zijn om in te investeren. Stel je voor wat dit met onze gemeenten en inwoners zal doen. Wij staan er klaar voor…

Astrid van Eekelen – Wethouder Werk, gemeente Leidschendam-Voorburg

Inhoud

2. Inleiding 3
3. Aanleiding 4
2. Terugblik beleid re-integratie en participatie 2019-2022 6
3. Visie en uitgangspunten Re-integratie en Participatiebeleid 11
4. Aanpak 13
Pijler 1: Beperking van de (her-)instroom 13
Pijler 2: Duurzame uitstroom van de re-integratiegroep 14
Pijler 3: Doorstroom van de participatiegroep 15
5. Instrumenten 17
6. Samenwerking 18
7. Een integraal beleid 20
8. Financiën 22
9. Monitoring 24

1. Inleiding

Voor u ligt het beleidsplan Re-integratie- en Participatie van de gemeente Leidschendam-Voorburg. In dit plan staat hoe de gemeente de komende jaren inzet op de begeleiding van inwoners met een uitkering naar (regulier) werk of, als werk niet mogelijk is, naar participatie. Het doel is dat inwoners binnen hun eigen mogelijkheden zinvol bijdragen aan de samenleving.

Het eerdere re-integratie en participatiebeleid leidde ertoe dat vooral inwoners met een korte afstand tot de arbeidsmarkt succesvol naar werk zijn begeleid (de re-integratiegroep). De gemeente blijft zich inzetten voor deze groep. In dit beleidsplan is daarnaast meer aandacht voor de inwoners met een langere afstand tot de arbeidsmarkt (de participatiegroep). Deze groep heeft meer aandacht en begeleiding nodig om de stap naar werk te kunnen maken. Dit heeft voor een deel te maken met de arbeidsmarkt. De gemeente wil deze inwoners ook perspectief bieden. Wanneer betaald werk niet mogelijk is, wordt gekeken of vrijwilligerswerk een optie is. Wanneer vrijwilligerswerk een stap te ver is, wordt gekeken naar sociale activering. Op deze manier doet iedereen mee naar vermogen.

De ambitie voor dit re-integratie en participatiebeleid is dan ook:

Zoveel mogelijk inwoners uit Leidschendam-Voorburg doen mee via (betaald) werk of participeren naar wat voor hen het maximaal haalbare is.

Hiermee sluit dit beleidsplan aan bij de aanscherping van het Sociaal Kompas. De gemeente ondersteunt inwoners om zoveel mogelijk op eigen benen te staan en helpt inwoners die dit het hardst nodig hebben. Hiermee wordt toegewerkt naar meer zelfredzaamheid en autonomie voor onze inwoners.

Het nieuwe re-integratie en participatiebeleid is gericht op 3 pijlers:

1. Beperking van (her)instroom in de uitkering
2. Duurzame uitstroom van de re-integratiegroep richting werk of studie
3. Doorstroom van de participatiegroep

Om deze pijlers te realiseren worden verschillende instrumenten ingezet. Denk daarbij aan (om)scholingstrajecten, proefplaatsingen en loonkostensubsidies. Ook wordt ingezet op nauwe samenwerking met werkgevers binnen de gemeente. Verder staat de gemeente open om te leren van innovatieve ideeën en projecten van andere gemeenten die van meerwaarde kunnen zijn bij het ondersteunen van inwoners richting werk of participatie en het behalen van de beleidsdoelen.

De omgeving waarin het re-integratie en participatiebeleid wordt uitgevoerd, verandert doorlopend. Er is onzekerheid over de arbeidsmarkt. Ook neemt de taakstelling voor de huisvesting van statushouders toe, waardoor steeds meer statushouders een plek vinden in onze gemeente. Deze veranderingen hebben invloed op het aantal inwoners dat ondersteuning nodig heeft via het re-integratie en participatiebeleid. Dit beleid biedt flexibiliteit om hierop in te spelen.

Ook wordt in dit beleid op bepaalde groepen mensen binnen de participatiegroep ingezet, omdat zij moeilijk hun weg richting werk of participatie kunnen vinden. Het gaat om 50-plussers, statushouders en jongeren zonder startkwalificatie.

2. Aanleiding

De veranderende samenstelling van het klantenbestand vraagt om herziening van het beleid.
De krappe arbeidsmarkt van het afgelopen jaar heeft ervoor gezorgd dat mensen met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt relatief eenvoudig aan het werk konden. Echter, voor een aanzienlijk deel van de uitkeringsgerechtigden geldt dit niet. Zij hebben een grote afstand (minimaal 2 jaar) tot de arbeidsmarkt en hebben intensieve begeleiding nodig om (weer) te kunnen werk of participatie.
Dit komt vooral door de verschillende problemen waarmee deze inwoners te maken hebben, zoals psychische problemen of onvoldoende aansluiting tussen opleiding en werkervaring ten opzichte van openstaande vacatures. Om ook hen passend te ondersteunen en te begeleiden, is een andere aanpak en dienstverlening nodig. Afgelopen jaren heeft het college daarom met een nieuwe aanpak in de dienstverlening geëxperimenteerd. Dit staat beschreven in de raadsbrief '3246 Informatie Koers Re-integratie en Participatiebeleid' d.d. 21 februari 2023.

Re-integratie en participatie is mensenwerk. Het vraagt van de gemeente dat zij aansluit bij de behoeftes, kansen en mogelijkheden van inwoners. Vooral bij inwoners die op dit moment niet mee kunnen doen in onze maatschappij. Dat kan alleen met een organisatie die in staat is maatwerk af te leveren en daarmee in individuele gevallen concrete oplossingen biedt. In dit beleidsplan worden de kaders voor deze aanpak uitgewerkt.

Wettelijke kaders
Met de uitvoering van het beleidsplan werkt de gemeente volgens de wettelijke kaders van de Participatiewet en de aanpalende Wet banenafspraak, quotum arbeidsbeperkten en Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (wet-SUWI).

De Participatiewet
Sinds de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015 is de gemeente verantwoordelijk voor de ondersteuning van verschillende inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt. De Participatiewet heeft als doel om zoveel mogelijk inwoners weer aan de arbeidsmarkt deel te laten nemen. Met de invoering van de Participatiewet werd de doelgroep groter. Inwoners die voorheen nog instroomden in de Wajong (Wet jonggehandicapten) of Wsw (Wet sociale werkvoorziening) vielen vanaf toen, naast de al bestaande groep bijstandsgerechtigden, onder de doelgroep van de Participatiewet. In de Participatiewet komen verschillende onderdelen aan de orde. Onder andere de bijstandsuitkeringen, re-integratie, bijzondere bijstand en de samenwerking tussen andere uitkeringsinstanties. In de wet SUWI is geregeld dat de verschillende uitvoeringsorganen met elkaar samenwerken en vormgeven aan een aantal wettelijke taken voor werkgevers en werknemers.

Voornemen tot wijziging van de Participatiewet
De Participatiewet is bedoeld om mensen te ondersteunen in hun inkomen en te begeleiden naar werk, maar in de praktijk pakt dit soms anders uit. Daarom wordt een wetswijziging verwacht.
De wetswijziging beoogt meer vertrouwen en ruimte te bieden voor maatwerk en oog voor individuele gevallen. Verder moet de wijziging de administratieve lasten van de uitvoering en de inkomsten onzekerheid bij inwoners verminderen. Het is nog niet duidelijk wanneer de wijzigingen van kracht zullen zijn. Wel geeft het ministerie aan dat de wijzigingen gefaseerd worden ingevoerd.
Voor zover mogelijk, en gezien de status van deze wetswijziging, wordt in dit beleidsplan met de intentie van de wetswijziging rekening gehouden. Dit betekent meer maatwerk mogelijk maken en de inwoner centraal stellen.

Wet breed offensief
Het grootste deel van de Wet breed offensief, die een wijziging van de Participatiewet behelst, is op 1 juli 2023 in werking getreden. De wet heeft tot doel het vergroten van de arbeidsdeelname van mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat hierbij om inwoners met een beperking die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Deze inwoners vallen onder de Participatiewet of de voormalige Wajong. De bedoeling van deze wet is de werknemer centraal te stellen, de mogelijkheid te creëren om hem of haar een passende begeleiding te bieden en de harmonisatie van de regionale afspraken over de werkgeversdienstverlening. Het voorstel bevat een groot aantal wijzigingen om:

a. Het proces van werk vinden en behouden makkelijker te maken voor werkgevers en werkzoekenden.
b. Het werken aantrekkelijker te maken voor inwoners met beperkingen.
c. Bij te dragen aan duurzaam werk voor arbeidsbeperkten.

Deze doelstellingen zijn in lijn met de doelstellingen van dit beleidsplan, aangezien ook onze gemeente de werkzoekende centraal wil stellen en hen en de werkgevers zoveel mogelijk maatwerk wil bieden.

Bij de ontwikkeling van het beleid en de verordening die bij deze wet horen, wordt gekeken naar wat regionaal en lokaal ingericht kan worden. Op deze manier kunnen werknemers en werkgevers breder worden gefaciliteerd. Vanaf 1 juli 2023 handelt de gemeente in het licht van de wet breed offensief. De uitvoering is momenteel bezig met de implementatie daarvan. De verordening zal met terugwerkende kracht worden vastgesteld.

3. Terugblik beleid re-integratie en participatie 2019-2022

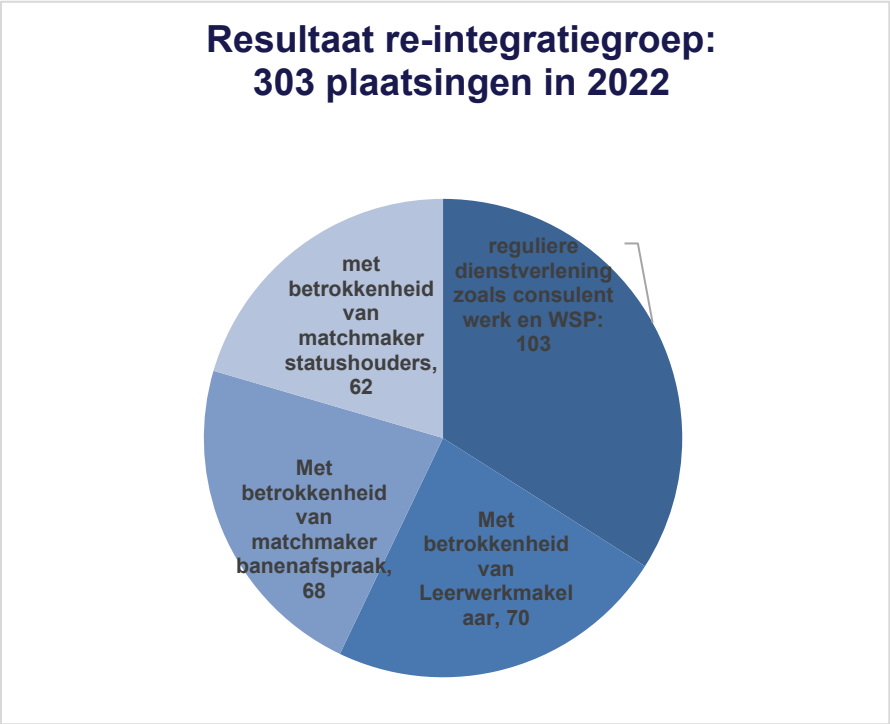
In de vorige beleidsperiode is het re-integratie en participatiebeleid in onze gemeente ingrijpend hervormd. Aanleiding vormde onder andere het tekort op de bijdrage vanuit het Rijk voor het verstrekken van uitkeringen aan inwoners (BUIG). In 2019 besloot de gemeenteraad om met het beleid maximaal in te zetten op uitstroom naar betaald werk vanuit de bijstandsuitkering.

Voor deze aanpak werden inwoners met een bijstandsuitkering in 2 groepen ingedeeld:
de Re-integratiegroep en de Participatiegroep.

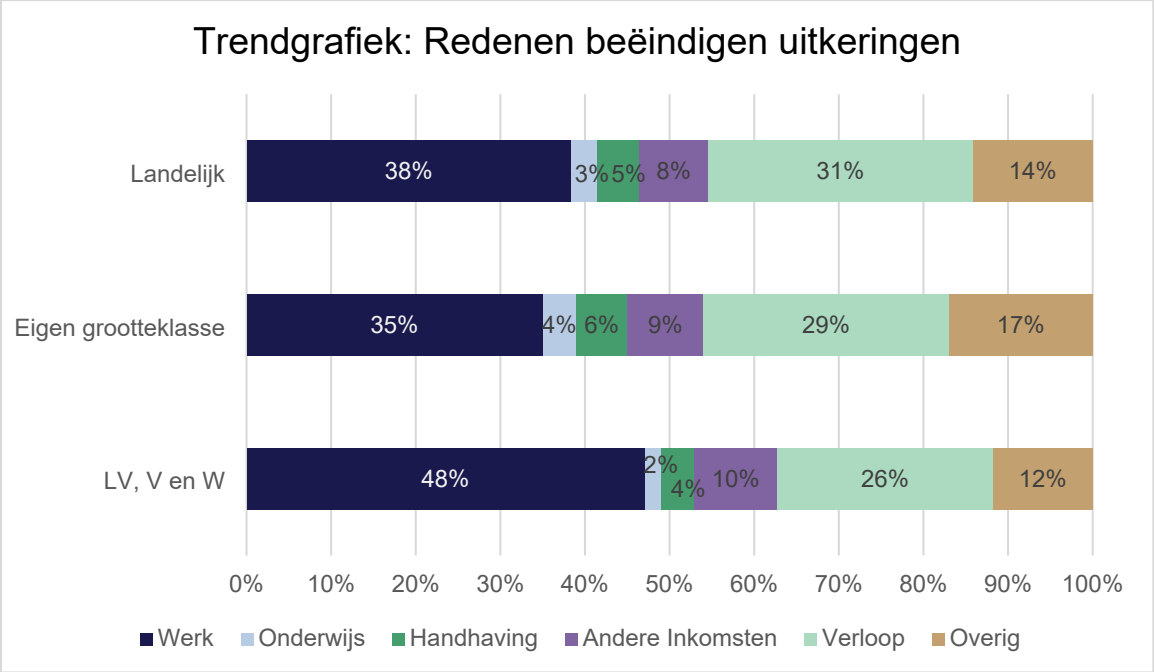
Re-integratiegroep:
Deze groep bestaat uit inwoners met een korte afstand tot de arbeidsmarkt (maximaal 24 maanden). Ook in deze groep kan sprake zijn van multi-problematieken. Daarom heeft het college geacteerd door de extra tijdelijke functies in het leven te roepen.
De beschikbare re-integratiemiddelen werden voor het grootste deel ingezet voor deze groep.
De tijdelijke functies hebben betrekking op de functies leerwerkmakelaar en de matchmakers Banenafspraak en Statushouders en helpen de match te maken tussen de arbeidsmogelijkheden van deze inwoners en de kansen op de arbeidsmarkt (hoog conjunctuur).

Deze aanpak was erop gericht om inwoners uit deze groep zo snel mogelijk richting werk te begeleiden om te voorkomen dat een deel in de participatiegroep zou komen (zie diagram 1 voor de resultaten van de plaatsingen en 'Trendgrafiek redenen beëindiging uitkering'). Deze groep bestaat uit cliënten in de categorieën 1A, 1B en 1C (zie tabel 3 voor uitleg van de categorieën).

Diagram 1 Resultaten re-integratiegroep (3 gemeenten)



De gemiddelde uitstroom naar werk in de jaren 2019-2022 is rond 48% per jaar geweest (zie Trendgrafiek voor de uitstroom naar werk in 2022). Deze uitstroom is behaald met de inzet van de matchmakers en de leerwerkmakelaar samen met de inzet van de consulenten werk en het Werkgeversservisepunt (WSP).

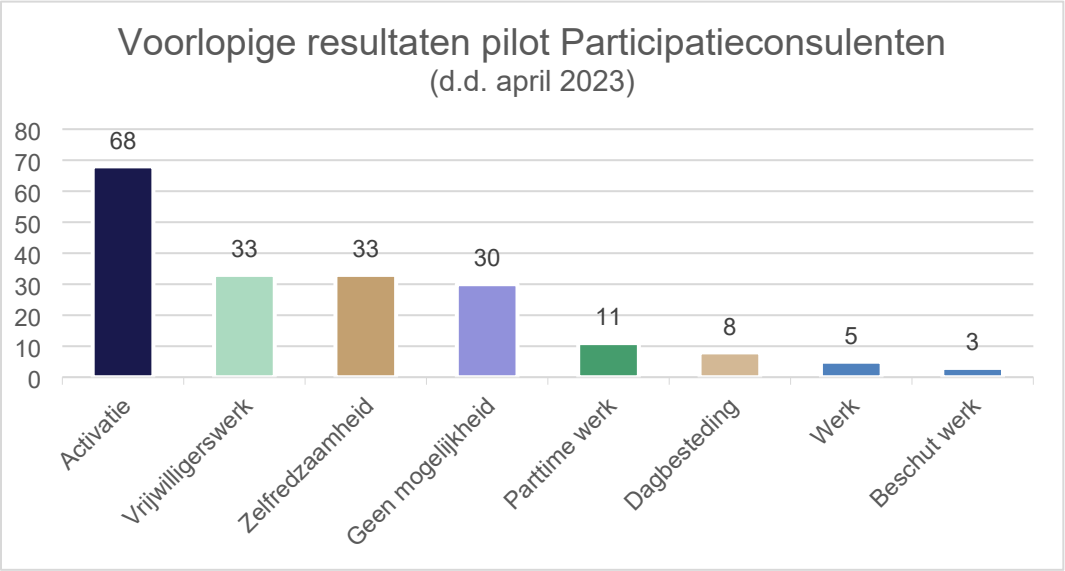


Bron: Divosa Benchmark Werk & Inkomen, 2022

Participatiegroep:
Dit betreft mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (meer dan 24 maanden).
De dienstverlening beperkte zich voor deze groep tot eens per jaar een persoonlijk contact tussen de inwoners en de consulent. Om ook de potentie bij de participatiegroep te stimuleren is het beleid in aangevuld met extra instrumenten in de vorm van participatieconsulenten en het aanbod van verschillende participatietrajecten. Hiertoe is in 2021 een pilot gestart (zie tabel 1 voor de participatiemogelijkheden van de mensen die meedoen aan deze pilot). In de loop van 2022 is het aantal participatieconsulenten uitgebreid naar 5.

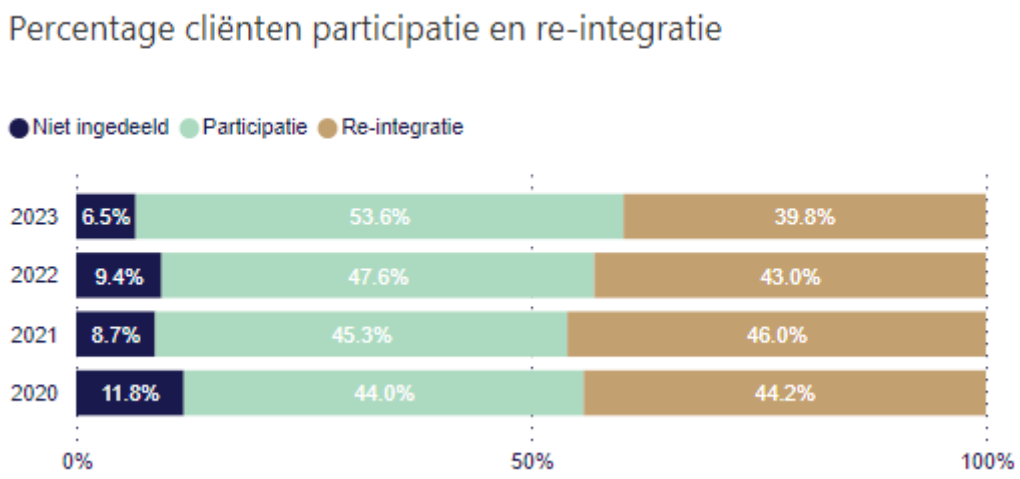
Verder zijn de participatieactiviteiten opgenomen in het uitvoeringsplan van de subsidietafel Zelfredzame Inwoners. Voorbeelden hiervan zijn vrijwilligerswerk en de pilot Buurtambassade.

Tabel 1 Voorlopige resultaten pilot participatie (3 gemeenten)



In totaal zijn 230 klanten gesproken door de participatieconsulenten. Momenteel zijn er 191 resultaten geboekt. Dat betekent niet dat met deze klanten al het maximale resultaat is behaald. Wanneer het maximale resultaat nog niet is behaald wordt de begeleiding voortgezet. Dit maakt dat het totale bestand en de resultaten in beweging blijven. De resultaten in tabel 1 zijn dan ook een momentopname.

Tabel 2 Verdeling van de participatie en re-integratiegroep in percentages



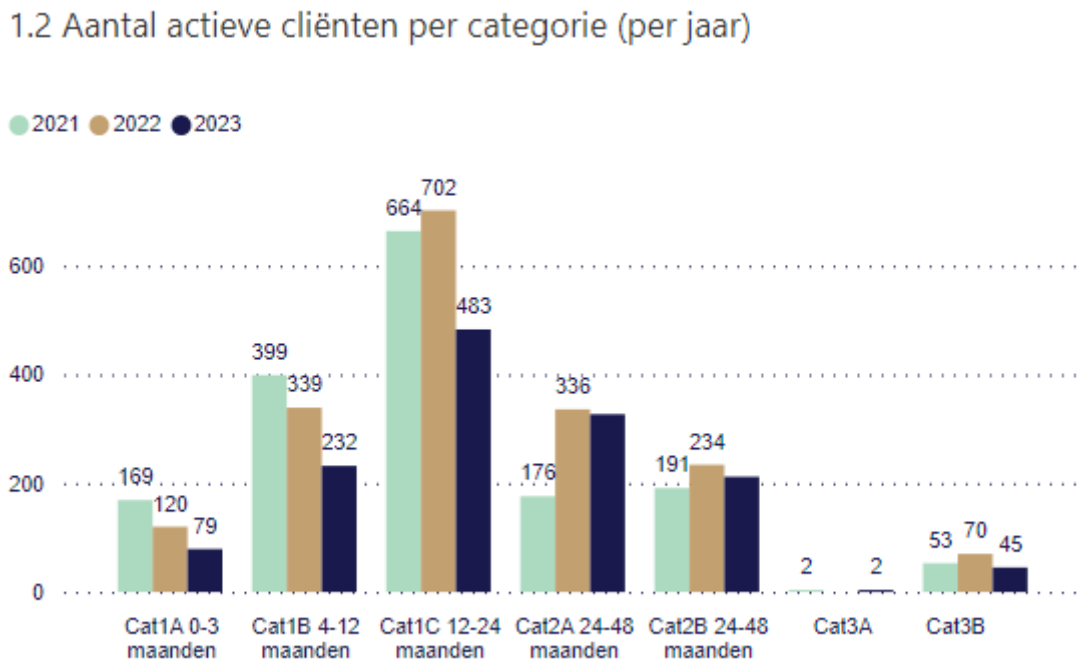
Indeling van het uitkeringsbestand in categorieën

Om de beschikbare instrumenten van participatie en re-integratie zo goed mogelijk af te stemmen op de behoeften en mogelijkheden van de bijstandsgerechtigde, wordt nu bij de aanvraag van de uitkering (en o.b.v. tussentijdse gesprekken) een inschatting gemaakt van de duur waarbinnen iemand naar een baan op de arbeidsmarkt bemiddeld kan worden (categorisering). Deze methode werkt goed voor de re-integratiegroep, maar niet voor de participatiegroep. Deze methode meet namelijk niet de (participatie) vooruitgang van de inwoners, maar enkel de afstand tot de arbeidsmarkt. Dit laatste is voor deze groep niet erg relevant, omdat vrijwel iedereen in deze groep een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt. Er wordt nu een methode ontwikkeld die voor beide groepen werkt en niet leidt tot extra administratieve lasten voor de consulenten.

Tabel 3 Categorisering (o.b.v. afstand tot de arbeidsmarkt in maanden)

Re-integratie	
Categorie 1A:	bemiddelbaar binnen 0-3 maanden
Categorie 1B:	bemiddelbaar binnen 4-12 maanden
Categorie 1C:	bemiddelbaar binnen 12-24 maanden (In deze categorie zitten mensen uit de re-integratiegroep die ook multi-problematieken hebben en extra ondersteuning nodig hebben)
Participatie	
Categorie 2A:	bemiddelbaar binnen 24-48 maanden (Deze groep wordt bemiddeld door de participatieconsulenten)
Categorie 2B:	bemiddelbaar binnen 24-48 maanden (i.v.m. Banenafspraak en Beschut Werk)
Categorie 3A:	bemiddelbaar binnen 48 maanden of langer (Deze groep kan vrijwilligerswerk leveren of op een andere manier worden geholpen bij sociale activering, bijvoorbeeld met een perspectiefaanbod)
Categorie 3B:	bemiddelbaar binnen 48 maanden of langer (Hier zitten de mensen met een ontheffing, waarbij de dienstverlening passief zal zijn)

Tabel 4 Indeling klantenbestand in categorieën



Uitkomst evaluatie beleid 2019-2022

In 2022 is een onafhankelijk evaluatieonderzoek uitgevoerd naar de kwaliteit van de dienstverlening op het gebied van werk en inkomen. De bedoeling was te toetsen of de dienstverlening aan de bijstandsgerechtigde voldoet. Het evaluatieonderzoek is door Van Dam & Oosterbaan uitgevoerd. Hiertoe hebben zij o.a. gesprekken gevoerd met de doelgroep en met de consulenten. De conclusie van dit onderzoek was dat de dienstverlening voor de re-integratiegroep succesvol was, niet voor de participatiegroep. Deze conclusie heeft de gemeente doen besluiten om de pilot met de inzet van één participatieconsulent te verlengen en de inzet uit de breiden naar 5 participatieconsulenten.
Dit is gerealiseerd met tijdelijke financiering. Wanneer in formatie zou worden afgebouwd, dan zou de gedane investering niet volledig kunnen worden getoetst en zou de aanpak zich niet (in haar totaliteit) kunnen bewijzen. Bovendien zouden de inwoners met een bijstandsuitkering die door deze inzet worden begeleid, weer zonder begeleiding komen te zitten.

“Ik begeleid inwoners met een uitkering die langer dan 2 jaar werkeloos zijn naar participatie. Dat gaat meestal met kleine stappen om hen te helpen weer vertrouwen te krijgen in henzelf. Zoals een kopje koffie drinken bij het buurthuis of een taalmaatje worden. Soms lukt het zelfs om iemand weer naar werk te begeleiden.”

Foto 1: Wasim (links) was in Syrië boekhouder en doet nu vrijwilligerswerk. Arwen is participatieconsulent en begeleidt hem in dit traject.

Figuur 1: Scan de QR code voor het verhaal van Wasim en Arwen.
Direct bekijken op YouTube

Wasim was in Syrië boekhouder en doet nu vrijwilligerswerk:

“In Syrië ben ik via de universiteit tot accountant opgeleid. In de toekomst hoop ik werk te vinden als kassamedewerker of in de boekhouding. Mijn Nederlands wordt steeds beter. Ik werk nu 4 dagen per week achter de kassa bij een kringloopwinkel. Door de klanten en het teamwerk kan ik Nederlands oefenen en doe ik werkervaring op.”

4. Visie en uitgangspunten re-integratie en participatiebeleid

Het hebben en behouden van werk is belangrijk voor de zelfredzaamheid van onze inwoners. Naast het hebben van inkomen draagt werk bij aan sociale contacten, 'ergens bij horen', en het verhogen van de gezondheid[1]. Verschillende onderzoeken tonen aan dat kleine investeringen in re-integratie een grote gezondheidswinst kunnen opleveren[2]. Dit heeft niet alleen voordelen voor de inwoner, maar ook voor onze maatschappij in zijn geheel.

Meedoen in de maatschappij door middel van werk kan ook betekenen dat intergenerationele armoede doorbroken wordt. Werk en participatie zijn dus meer dan alleen inkomen en dagbesteding. Wanneer iemand nog niet de stap naar werk kan maken, is het belangrijk om te kijken welke stap dan wél mogelijk is. Voor deze personen is het belangrijk dat zij – wanneer zij dit kunnen – alsnog stappen maken naar zelfredzaamheid, wellicht in de vorm van samenredzaamheid. Wanneer betaald werk niet mogelijk is, wordt gekeken of vrijwilligerswerk een optie is. Wanneer vrijwilligerswerk een stap te ver is, wordt gekeken naar sociale activering. Op deze manier doet iedereen mee naar vermogen.

Uitgangspunten Re-integratie en Participatie beleid

Met dit beleid wil de gemeente dat iedereen, waar mogelijk, mee kan doen in de samenleving. Dit betekent dat de gemeente naast het begeleiden richting werk van de re-integratiegroep ook de participatiegroep ondersteunt. Deze dienstverlening is vooral gericht op de meest kwetsbare inwoners die zonder begeleiding geen verdere stappen kunnen zetten richting werk of participatie. Hierbij wordt rekening gehouden met de talenten en mogelijkheden van de inwoners.

Mensen voor wie het niet (meer) haalbaar is dat zij gaan werken (betaald of met behoud van uitkering) of participeren, zullen niet meer actief voor re-integratie of participatie begeleid worden. Dit betreft mensen die door hun specifieke omstandigheden een ontheffing hebben gekregen. Denk daarbij aan mensen die chronisch ziek zijn of een alleenstaande ouder die de zorg heeft over één of meerdere kinderen jonger dan 5 jaar. De basisvoorzieningen van de Participatiewet blijven uiteraard voor hen beschikbaar.

De uitgangspunten en beleidsdoelen van dit beleidsplan, richten zich op het verstevigen en uitbouwen van wat we al doen en wat werkt. Zo houden wij de daling in aantal uitkeringen vast en kunnen onze inwoners, die tijdelijk of blijvend geen uitzicht hebben op betaald werk, meedoen naar vermogen.

Uitgangspunten van dit beleid:

- Voortzetten inzet op uitstroom van de re-integratiegroep.
- Doorstroom van de participatiegroep realiseren.
- Meer aandacht voor de potentie van de uitkeringsgerechtigde uit de participatiegroep in plaats van aandacht voor de afstand tot de arbeidsmarkt.
- Meer maatwerk aanbieden.
- Voor de re-integratie en participatie van onze uitkeringsgerechtigden werken wij samen met verschillende partijen. Wij kijken naar de behoefte van de inwoner en kiezen het traject dat het meest bij zijn of haar situatie past.
- Ondernemerschap wordt gestimuleerd. Inwoners die talenten hebben voor ondernemen en daarin geïnteresseerd zijn, wordt de juiste begeleiding geboden.
- Werkgevers die onze inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt een kans bieden, worden zoveel mogelijk ontzorgd. Dit doen wij bijvoorbeeld door de inzet van instrumenten zoals jobcoaches en loonkostensubsidie.

In de volgende pagina staat geïllustreerd met welke instrumenten, begeleiding en ondersteuning inwoners geholpen worden naar hun volgende stap.

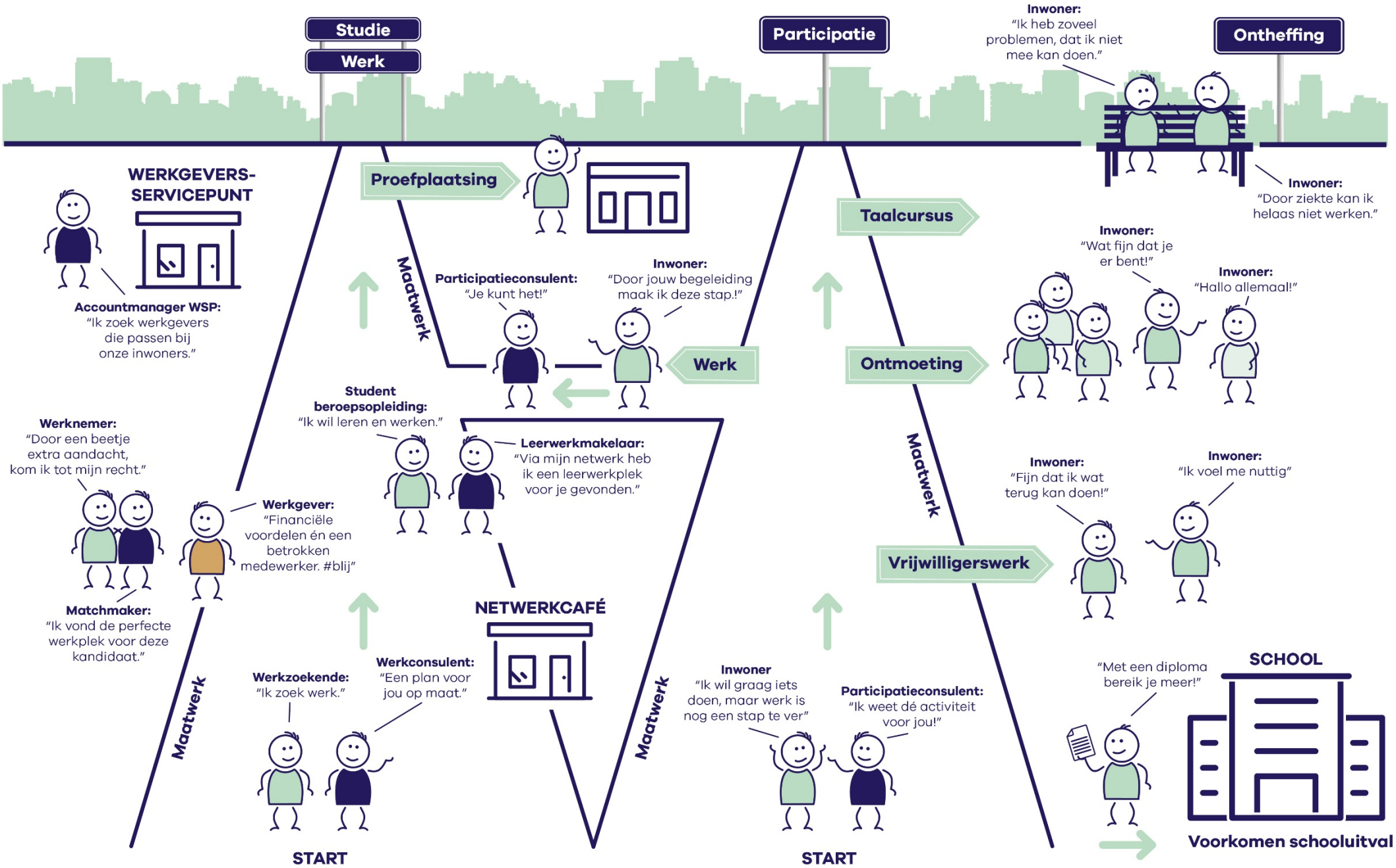
[1] https://sterkdoorwerk.nl/verhalen/interviews-werk-als-beste-zorg/
[2] https://cedris.nl/app/uploads/Het-Goud-van-de-Participatiesamenleving.pdf

Opstap naar werk

Beleidsplan re-integratie en participatie

Leidschendam-Voorburg | Gemeente Voorschoten | Gemeente Wassenaar

Werk en Inkomen - Samenwerkingsverband Leidschendam-Voorburg, Voorschoten en Wassenaar



5. Aanpak

Zoals in de inleiding aangegeven bestaat dit beleidsplan uit 3 pijlers:

1. Beperking van de (her)instroom
2. Duurzame uitstroom van de re-integratiegroep richting werk of studie
3. Doorstroom van de participatiegroep

De pijlers worden hieronder beschreven. Ook wordt hieronder aangegeven welke acties worden uitgezet om de ambities per pijler te behalen.

Pijler 1: Beperking van de (her)instroom Wij voorkomen (her)instroom in de uitkering door onder andere:
✓ Vroegsignalering Acties -Er wordt een sluitende aanpak opgezet, samen met de partijen die in relatie tot werk staan: het onderwijs, UWV, Lokale Kamer/reclassering, Regionaal Mobiliteitsteam (RMT). -Inwoners worden geïnformeerd over het preventief aanbod van partners. -Er wordt een impuls gegeven aan de afspraken met het UWV over het geven van voorlichting aan mensen vóórdat hun WW-recht afloopt. Dit was gestopt in verband met de coronacrisis. -Goede gemeentelijke informatievoorziening (onder andere een up-to-date website). -De informatie rondom rechten en plichten wordt in andere talen aangeboden. Op die manier weet de uitkeringsgerechtigde wat van hem of haar verwacht wordt.
✓ Doorontwikkeling Intake algemene bijstand Acties -Bij de intake wordt maatwerk geboden met een mensgerichte dienstverlening. -Wij hebben een integrale blik, zodat wij problemen op andere leefdomeinen kunnen herkennen en de uitkeringsgerechtigde geïnformeerd kan worden over eventuele hulp op een ander domeinsgebied. Hiertoe worden consulenten extra voor getraind. Het Welzijnsgesprek (dat eenmalig met de uitkeringsgerechtigde wordt toegepast) kan inzicht geven in eventuele onderbenutte hulpbronnen. Ook voor dit beleid wordt aangesloten op de ontwikkelingen binnen de organisatie voor de voorbereidingen op de Wet Aanpak Multiproblematiek in het sociaal domein (Wams). -Suite wordt ingericht op andere leefdomeinen. Hierbij wordt rekening gehouden met de AVG. Om dit goed te waarborgen zullen werkinstructies met kaders over de registratie worden ontwikkeld. -Het intakegesprek voor de algemene bijstand, waarbij ook aandacht is voor de oriëntatie op werk, wordt voortgezet. -Het intakegesprek voor algemene bijstand door consulent werk samen met consulent inkomen wordt voortgezet. -Aangezien de participatieconsulenten niet iedereen in één keer kunnen spreken (als het gaat om de doelmatigheid), worden de inwoners met een uitkering gefaseerd gesproken.
✓ Nazorg Acties -Wanneer iemand als gevolg van werk uit de uitkering stroomt, wordt een toeslagen check gedaan, om te voorkomen dat mensen in de financiële problemen komen. -Er wordt nazorg door de consulent geboden tot een half jaar na uitstroom. De vorm en regelmaat zal afhankelijk zijn van de situatie van de inwoner.

Pijler 2: Duurzame uitstroom van de re-integratiegroep richting werk of studie

Wij realiseren een verdere toename van het aantal uitkeringsgerechtigden dat uitstroomt naar werk gerealiseerd. Dit wordt mogelijk door onder andere:

✓ Passend aanbod van re-integratietrajecten

Acties

-Aandacht voor het inkoopkader re-integratie- en participatietrajecten.
-Aanbod gericht op kwetsbare inwoners en reguliere cliënten.
-De voordelen vergroten die geboden worden door de beschikbare instrumenten, zoals scholing, loonkostensubsidie (wanneer de loonwaarde van de klant onder het wettelijk minimumloon ligt), medische keuringen (wanneer sprake is van fysieke beperkingen) en trajecten die maatwerk bieden.
-De functies matchmakers voor statushouders en voor de banenafspraak, en de leerkwerkmakelaar worden structureel ingezet. De leerwerkmakelaar wordt ingezet voor de begeleiding van jongeren zonder startkwalificatie.
-De taken rondom rechtmatigheid zullen weer bij team inkomen horen en die rondom doelmatigheid bij team werk.

✓ Dienstverlening loopt gelijk met de economie/conjunctuur

Acties

-Er wordt geanticipeerd op de marktontwikkeling, zodat door middel van trajecten de bijstandsgerechtigden worden voorbereid op de vraag van de markt.
-Er worden afspraken gemaakt met het UWV, de werkgevers en andere gemeenten in de regio om scholing naar sectoren met tekorten mogelijk te maken. Denk hierbij aan sectoren zoals de zorg, het onderwijs en de bouw.
-De gemeente werkt samen met werkgevers en promoot sociaal ondernemerschap, zodat zij bijdragen aan maatschappelijke oplossingen voor dit doel.
-Voor de 50-plussers wordt Loonkostenvoordeel toegepast.
-Ook parttime werken wordt gestimuleerd. Hierdoor is er meer kans op duurzame uitstroom omdat de impact van een stap richting werk kleiner is.

✓ Regionale samenwerking
(Arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal (ZHC))

Acties

-Samenwerken waar meerwaarde is, lokaal waar nodig.
-Bij de uitvoering van de Wet breed offensief wordt, waar nodig, een regionale aanpak beoogd.
-Samenwerking in de regio wordt geïntensiveerd.

Pijler 3: Doorstroom van de participatiegroep Wij ondersteunen inwoners in de participatiegroep door onder andere:
✓ Vergrotte inzet op participatiegroep Acties -Het vergroten en passend maken van het aanbod voor de participatiegroep, zodat mensen uit deze groep naar eigen vermogen mee kunnen doen in de samenleving. Dit kan door middel van werk of andere zingevingsactiviteiten, zoals vrijwilligerswerk of een ander perspectiefaanbod. -Structureel inbedden van de functie van de participatieconsulent. Voor Leidschendam-Noord zal dit afhankelijk zijn van de resultaten van de evaluatie van de aanpak. -Vergroten aanbod participatietrajecten (zoals vrijwilligerswerk, een dagbesteding voor het creëren van structuur of een sportactiviteit). -Inbedding van de startklas voor de statushouders, zodat zij beter kunnen integreren in de samenleving. -Individuele plaatsing en steun (IPS trajecten) waardoor de cliënten met GGZ-problematiek intensief begeleid worden naar werk. Deze trajecten worden momenteel door het Rijk vergoed en betreffen langdurige trajecten (2 tot 3 jaar). De resultaten van deze trajecten zullen worden afgewacht en afhankelijk van de toekomstige behoefte en de financiële gevolgen, zal per situatie getoetst worden of/en wanneer de uitkeringsgerechtigde deze aangeboden krijgt.
✓ Verhoogde doorstroom Acties -De doorontwikkeling van duale trajecten voor inburgeraars onderzoeken, onder andere door het organiseren van een vliegende start in de methode Startklas. Het doel is het meer samenvloeien van re-integratie en participatie met inburgering. -De processen omtrent de tegenprestatie toetsen en zo nodig aanpassen. -Inzet van de 2 participatieconsulenten voor het programma Sterk voor Noord toetsen. -Monitoren van het ontwikkelperspectief van cliënten.

De dienstverlening die binnen de pijlers aan de specifieke doelgroepen wordt geboden ziet er als volgt uit:

- 50 plussers

Maar liefst 40% van het bijstandsbestand is 50 jaar of ouder. Het gevolg is dat deze groep langer in de bijstand blijft, omdat uitstroom naar betaald werk voor hen moeilijker is als gevolg van hun leeftijd. De consulenten bieden tijdens de re-integratiegesprekken meer steun aan deze groep om ze naar werk te begeleiden. Ook blijft de gemeente samenwerken met uitzendbureaus die veel expertise hebben met deze doelgroep.

- Statushouders

Voor vluchtelingen met een verblijfsstatus zijn het taalniveau en de onbekendheid met de Nederlandse arbeidsmarkt de grootste uitdagingen. Met de Wet Inburgering heeft de gemeente de kans gekregen om regie te voeren op het taalaanbod en begeleiding binnen het inburgeringstraject. Een belangrijk onderdeel is de verbinding met participatie en re-integratie, waarin het leren van de taal en meedoen in de maatschappij hand in hand gaan. Het leren van de taal is verweven met participatie en er vindt een wisselwerking plaats: taal is nodig om mee te doen; en meedoen is nodig om de taal machtig te worden. Duale trajecten, waarbij statushouders worden begeleid bij zowel hun inburgering als richting werk of participatie, zijn een primair instrument. Dit vraagt om goede afspraken met zowel taalaanbieders als werkgevers en aanbieders van participatie en re-integratietrajecten. Bij het inkopen van re-integratietrajecten wordt hier aandacht aan besteed.

- Jongeren zonder startkwalificatie

Hier gaat het om alle uitkeringsgerechtigden tot 27 jaar zonder startkwalificatie. Werkgevers hebben een rol in de begeleiding van jongeren richting de arbeidsmarkt. Dit kunnen zij doen door de jongeren een kans te bieden op de werkvloer. Immers, vaardigheden die bij een bepaald vak of bepaalde branche horen, kunnen het beste worden aangeleerd op de werkvloer. Met werkgevers worden afspraken gemaakt voor de begeleiding van jongeren zonder startkwalificatie. Vooruitlopend op de wetswijziging van de Participatiewet wordt de termijn van 4 weken om werk te zoeken voor jongeren tot 27 jaar losgelaten. Dit met het oog op een snelle start naar begeleiding richting werk of studie.

Naomi combineert haar studie nu met haar leerwerkplek als financieel administrateur:

"Ik had veel moeite om zelf te solliciteren. Randy heeft mij hier goed bij geholpen. Hij vond voor mij een leerwerkplek en ging mee naar het sollicitatiegesprek. Ik ben alweer een jaar met plezier aan de slag! Ik ben blij dat Randy heeft geholpen deze stap te zetten."

Foto 2: Naomi vond een leerwerkplek dankzij de ondersteuning van leerwerkmakelaar Randy.

Figuur 2: Scan de QR code voor het verhaal van Naomi en Randy.
Bekijk de video op YouTube

Randy Beer, Leerwerkmakelaar voor de gemeente:

"Naomi wist niet zo goed wat ze wilde en er gebeurde van alles in haar privésituatie. Dus ik heb haar geholpen bij haar zoektocht naar een leerwerkplek. We bezochten samen verschillende bedrijven. En ik hielp haar met haar sollicitaties. Na het 3e sollicitatiegesprek kon Naomi aan de slag. Ze werkt nu nagenoeg full time en haar takenpakket is uitgebreid. Alles loopt voor haar nu op rolletjes."

6. Instrumenten

Nadat aan de inwoner een uitkering is toegekend wordt door middel van een intake getoetst welke instrumenten het beste bij hem passen om hem richting werk of participatie te helpen. Hierbij wordt ingespeeld op de behoeftes, aan de hand van de verschillende trajecten. De gemeente werkt samen met verschillende re-integratiebedrijven, zodat voldoende keuze is om maatwerk aan de inwoner te kunnen bieden. Hieronder volgt een paar voorbeelden van de instrumenten die ingezet kunnen worden.

Trainer

De trainer ondersteunt klanten middels individuele empowermenttrajecten om de stap richting (participatie of) werk te kunnen zetten. Daarnaast biedt zij klanten via sollicitatietrainingen de juiste handvatten aan om op een goede manier het gesprek aan te gaan met werkgevers. De trainer geeft daarnaast training in een verplicht onderdeel van de Wet Inburgering:
de Module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP).

Consulenten BBZ (Besluit bijstandverlening zelfstandigen)

Binnen de BBZ wordt ondersteuning geboden aan klanten (om stappen te zetten) richting het zelfstandig ondernemerschap. Daarbij kan een voorbereidingstraject van maximaal één jaar worden aangeboden ter oriëntatie op het zelfstandig ondernemerschap. De aspirant-ondernemer moet in het bezit zijn van de kennis en kunde die nodig is om het vak van ondernemer uit te kunnen oefenen. Als de aspirant-ondernemer niet onmiddellijk aan alle voorwaarden en vaardigheden kan voldoen of moeite heeft met het schrijven van het ondernemingsplan kan een begeleidingsplan worden opgesteld. Onder begeleiding dient een traject te worden gevolgd ter voorbereiding op de definitieve stap naar het zelfstandig ondernemerschap. Dit wordt “het voorbereidingsjaar Bbz” genoemd en is een volwaardig uitstroominstrument.

Leerwerkmakelaar

De leerwerkmakelaar begeleidt jongeren tot en met 27 jaar bij het vinden van werk of scholing.
Hij bekijkt samen met de jongere wat hij of zij wil, kan en wat er mogelijk is. Dit doen zij op het gebied van werk en opleiding. Ook bekijken ze samen wat de mogelijkheden zijn als regulier werk of onderwijs niet haalbaar is. De insteek is dat een jongere duurzaam geplaatst wordt.

Matchmaker

De matchmaker coacht statushouders en klanten binnen de banenafspraak richting werk. Om dit te realiseren werkt hij samen met de consulenten Werk en het Werkgeversservisepunt. Op deze manier worden de kansen op de arbeidsmarkt optimaal benut.

Perspectiefaanbod

De bijstand voorziet in het recht van inwoners op bestaanszekerheid. Het idee dat inwoners daarvoor ‘iets terug moeten doen’ (tegenprestatie) past niet bij de visie noch bij de doelen van dit beleidsplan, waarin meedoen naar vermogen en maatwerk voorop staan.
De tegenprestatie (opdracht volgend uit de Participatiewet artikel 7, eerste lid, onderdeel c) krijgt daarom in Leidschendam-Voorburg de invulling van het ‘Perspectiefaanbod’. Als de inwoner een uitkering krijgt dan gaat de voorkeur uit naar betaald werk. Wanneer dat niet mogelijk is, dan is het belangrijk te werken aan perspectief op een manier die past bij zijn situatie en mogelijkheid.
Het perspectiefaanbod kent geen generiek verplichtend karakter en wordt gedaan wanneer dit voor zowel de bijstandsgerechtigde als voor de maatschappij positieve effecten heeft. Immers, als mensen actief kunnen zijn is dat beter voor hun gezondheid en er ontstaan ook meer sociale contacten. Het perspectiefaanbod kan bijvoorbeeld bestaan uit het bieden van mantelzorg, het verrichten van vrijwilligerswerk of het volgen van een opleiding.

7. Samenwerking

Een deel van de ondersteuning en begeleiding die aan onze uitkeringsgerechtigden wordt geboden loopt via (de regionale) afspraken die met verschillende partners zijn gemaakt. Ook in het kader van de Wet breed offensief wordt, daar waar kansen ontstaan, de regionale samenwerking aangaan. Hieronder volgt een overzicht van de regionale samenwerkingen die zijn vastgelegd.

De Binnenbaan

De voorziening Beschut Werk is gericht op mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een grote behoefte aan begeleiding en aanpassing van de werkplek nodig hebben. De gemeente heeft een taak bij het helpen van deze inwoners. Om deze taak op te pakken hebben de gemeentes Zoetermeer, Leidschendam-Voorburg en Rijswijk de Binnenbaan in het leven geroepen. De Binnenbaan biedt onze inwoners een beschutte plek aan, waar zij zowel een passende werkplek als de juiste begeleiding krijgen.

Arbeidsmarktregio ZHC

Nederland is onderverdeeld in 35 arbeidsmarktregio's. Binnen de regio Zuid-Holland Centraal werken de gemeenten Zoetermeer, Lansingerland, Pijnacker-Nootdorp, Leidschendam-Voorburg, Wassenaar en Voorschoten samen met het UWV aan een laagdrempelig en toegankelijk dienstverleningsaanbod voor werkgevers en werkzoekenden. Met het door de colleges vastgesteld (regionaal) uitvoeringsplan geven we richting aan een gezamenlijke koers waarin we passend inspelen op de actuele uitdagingen van de arbeidsmarkt. De uitvoering van het uitvoeringsplan ligt bij het werkgeversservicepunt (WSP). In de gemeenten Leidschendam-Voorburg, Wassenaar en Voorschoten is bewust gekozen voor een nauwe relatie tussen de accounthouders van het WSP en de gemeentelijke consulenten werk.
De lijnen zijn kort en er is meer kennis van de doelgroep. Hierdoor zijn de accounthouders beter in staat om zowel vraaggericht als aanbodgericht te werk te gaan. Waar de focus van het lokale arbeidsmarktbeleid op activering en het 'werkfit' maken van werkzoekenden ligt, is het regionale arbeidsmarktbeleid vooral gericht op het faciliteren van een perfecte match van vraag en aanbod, waaronder het ondersteunen en adviseren van werkgevers op zoek naar personeel.

Met de oprichting van regionale mobiliteitsteams (RMT's) zijn sinds het begin van de coronapandemie ook werkgevers, werknemers en scholingsinstituten sterker vertegenwoordigd in de regionale overlegstructuren. Een wenselijke en noodzakelijke ontwikkeling die nog volop in beweging is. Zo wordt tijdens het schrijven van dit beleidsplan ook gewerkt aan de doorontwikkeling van regionale mobiliteitsteams naar regionale werkcentra. Het ministerie van SZW is voornemens om de samenwerking van de partners te versterken, één duidelijke toegang voor werkgevers en inwoners te creëren (i.p.v. verschillende loketten) en een laagdrempelige en toegankelijke dienstverlening te organiseren. Leidschendam-Voorburg, Wassenaar en Voorschoten steunen deze ontwikkeling mits de bereikbaarheid en kwaliteit van de diensten voor onze inwoners gewaarborgd blijven.

In de afgelopen periode is de dienstverlening voor kwetsbare inwoners geïntensiveerd en gespecialiseerd. Met de inschakeling van matchmakers kan bijvoorbeeld beter ingespeeld worden op de bemiddeling van specifieke doelgroepen zoals statushouders en mensen met een beperking.
Dat geldt ook voor de inschakeling van leerwerkmakelaars die een belangrijke rol vervullen voor personen zonder startkwalificatie op weg van onderwijs naar arbeidsmarkt. De financiering van deze dienstverlening is een combinatie van gemeentelijke en regionale middelen. In de komende beleidsperiode staan bovendien regionale projecten op de agenda voor psychisch kwetsbare inwoners ("Hoofdzaak Werk") en statushouders die in afwachting op huisvesting nog in asielzoekerscentra verblijven.

Leerwerkloket

Naast de regionale samenwerking op het terrein van de werkgeversdienstverlening (van het WSP) en crisis-dienstverlening (RMT) werken gemeenten, het UWV en de regionale onderwijsinstellingen

samen in regionale leerwerkloketten. Het doel van de leerwerkloketten is ondersteuning te bieden op het terrein van opleidingsvraagstukken. Leerwerkloketten spelen een adviserende en verbindende rol op het terrein van leren en werken. Ze geven laagdrempelig informatie en advies over leer- en ontwikkelvragen aan werkzoekenden, werknemers, studenten/scholieren en werkgevers. Daarnaast hebben ze een aanjagende functie rondom het thema ‘Leven Lang Ontwikkelen’ (LLO).

In de gemeente Leidschendam-Voorburg werken de accounthouders van het lokale WSP en de consulenten werk nauw samen (op één fysieke locatie), waardoor kennis van de vacaturemarkt en kennis van de klanten snel en doelmatig op elkaar afgestemd worden. Er is bewust gekozen voor een open uitvoeringsstrategie waarin het matchingsproces zowel vanuit het perspectief van de werkgever wordt ingezet (vraaggericht) als vanuit het perspectief van de klant (aanbodgericht).

Jasper van der Vaart is mede-eigenaar van Hydrau Constructie en blij met de match:

“Als bedrijf in de techniek hebben wij moeite met het vinden van personeel. Een persoon moet bij het bedrijf passen en andersom. Daar heeft de gemeente echt een rol bij gespeeld. We zijn goed begeleid en de match heeft goed uitgepakt. De gemeente biedt ons een stukje zekerheid en wij hebben er een fijne collega bij!”

Foto 4: Werkgever Jasper is blij met de match die Brigitte voor zijn bedrijf maakte.

Foto 3: Scan de QR code voor het verhaal van Jasper en Brigitte.
Bekijk de video op YouTube

Brigitte Thakoer is Matchmaker voor de gemeente:

“Ik help mensen die door bijvoorbeeld een beperking niet zelf een baan kunnen vinden. Daarvoor zoek ik in mijn netwerk naar werkgevers om een goede match te maken. Ik ga voor een duurzame oplossing, zodat iemand langdurig werk heeft.”

8. Een integraal beleid

Re-integratie en participatie is verweven met andere leefdomeinen. Ook ontwikkelingen op aanpalende beleidsterreinen raken soms direct de dienstverlening van dit beleid.
Een integrale aanpak, waarin afstemming plaatsvindt over de (beleids)ontwikkelingen is een randvoorwaarde. Daar waar raakvlakken zijn, is de inhoud van de beleidsplannen op elkaar afgestemd. Zo wordt vanuit alle beleidsplannen gewerkt aan het uitgangspunt *maatwerk bieden, zodat zoveel inwoners als mogelijk naar vermogen mee kunnen doen in de samenleving.* Ook met het beleidsveld WMO en Minimabeleid is regelmatig afstemming geweest en inhoud op elkaar afgestemd. Op deze manier werken we samen aan meer integraliteit in het sociaal domein. Hieronder worden de beleidsterreinen weergegeven die rechtstreeks in verband staan met dit beleidsstuk:

Programma Sterk voor Noord

Voor het programma Sterk voor Noord is het re-integratie- en participatiebeleid zeer van belang voor het behalen van de doelen van de pijler financiële zelfredzaamheid. Het hoofd doel*: Meer wijkbewoners zijn aan het werk en/of doen actief mee aan de samenleving*, vindt zijn basis in het reguliere aanbod vanuit het re-integratie- en participatiebeleid.
De participatieconsulenten actief bij Leidschendam Noord vinden hun grondslag om te kunnen handelen in dit beleid. Ook het doel om te komen tot een doorlopende lijn van school naar werk, waardoor er extra aandacht is voor jongeren zonder startkwalificaties, komt vanuit dit beleid.
In Leidschendam Noord wordt, daar waar nodig, extra ingezet op die inwoners die dit nodig hebben om aan het werk te kunnen of actief deel te kunnen nemen aan de samenleving. Dit is aanvullend op de bestaande voorzieningen vanuit dit beleid. Daarnaast signaleert het programmateam knelpunten en communiceert deze met de beleidsvelden minimabeleid, participatie en re-integratie en WMO. Door de nauwe samenwerking met inwoners en partners verkrijgt het team namelijk veel inzicht in hoe het beleid in de praktijk uitpakt.

Handhavingsbeleid

Naleving en handhaving zijn onlosmakelijke en logische onderdelen van de dienstverlening die vanuit de Participatiewet worden geboden. Zonder een goed handhavingsbeleid kunnen de ambities in dit beleidsplan niet bereikt worden.

Het uiteindelijke doel van naleving van de regels is om de participatie van burgers in de samenleving te versterken en daarmee hun bestaanszekerheid en zelfredzaamheid te vergroten. Tegelijkertijd is naleving van regels en afspraken belangrijk om het maatschappelijk draagvlak voor het stelsel van collectieve sociale voorzieningen als vangnet te behouden. Wanneer burgers hun plichten en afspraken nakomen, moet dat winst opleveren in de vorm van werk, waardevolle participatie of een andere waardering (opleiding). In principe handelt de organisatie op basis van vertrouwen, maar kijkt ook naar een rechtvaardig en doelmatig handhavingsbeleid, zodat het niet nakomen van afspraken onaantrekkelijk blijft en ontmoedigd wordt. Dat wil de gemeente realiseren door bijvoorbeeld goede voorlichting te geven.

Voor een adequate uitvoering en nakoming van de wet- en regelgeving en dit beleidsplan is een goed werkend handhavingsbeleid nodig. Het huidige handhavingsbeleid is aan vernieuwing toe o.a. in het licht van de toeslagenaffaire. Ook de processen gerelateerd aan handhaving worden ook hierbij tegen het licht gehouden en, zo nodig, aangepast. De intentie is zo snel als mogelijk het handhavingsbeleid te vernieuwen.

Verder zal de gemeente aan de voorkant (bij de aanvraag van een uitkering) en tijdens het heronderzoek in het kader van de rechtmatigheid goed bewaken of iemand nog steeds recht heeft op het vangnet.

Wet Taaleis
Met de Wet Taaleis zijn gemeenten verplicht om van bijstandsgerechtigden te verlangen dat zij actief werken aan hun taalvaardigheid, als dit noodzakelijk is voor het naar vermogen verkrijgen, het aanvaarden en het behouden van algemeen geaccepteerde arbeid (artikel 18b van de Participatiewet). De strekking van de Wet Taaleis is, dat alle bijstandsgerechtigden die de Nederlandse taal niet of onvoldoende beheersen, zich moeten inspannen om de taal in elk geval op een basisniveau onder de knie te krijgen. Zonder Nederlands te begrijpen en te spreken is het immers veel moeilijker om aan het werk te komen en daarmee uit de bijstandsuitkering te komen. Wanneer een bijstandsgerechtigde geen bewijs van taalbeheersing kan aantonen of niet deelneemt aan een inburgeringstraject, is hij verplicht een taaltoets te doen en te werken aan zijn taalvaardigheid. Wanneer de bijstandsgerechtigde zich niet aantoonbaar inzet om de taal te leren, kan dit gevolgen hebben voor de uitkering.

De gemeente zal zich actief inzetten om mensen die niet aan de taaleis voldoen aan te melden voor de taaltoets. Verder maken we afspraken met taalaanbieders die informele en/of formele taallessen aanbieden. Ook controleren wij of mensen de gemaakte afspraken nakomen.

Inwoners kunnen gebruik maken van gesubsidieerde taallessen. Het merendeel van de trajecten duurt ongeveer een jaar, waarbij op verschillende niveaus van taalvaardigheid wordt gewerkt.
De financiering voor deze taallessen loopt via de specifieke uitkering educatie in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB).

Het Welzijnsgesprek
Iedere cliënt met een bijstandsuitkering wordt uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek in het kader van het welzijnsgesprek. Dit gesprek stelt de inwoner centraal.
De bedoeling is een beter beeld van de inwoner te verkrijgen, zodat effectiever kan worden ingespeeld op zijn of haar vragen en behoeftes. Derhalve heeft dit gesprek een signaleringsfunctie.
In het gesprek komen de volgende onderdelen aan de orde:

- de rechtmatigheid van de bijstandsuitkering;
- de onderbenutting van regelingen; en
- informatie over mogelijke hulp op andere levensdomeinen en de toeleiding daarnaartoe.

Het welzijnsgesprek zal, tussentijds en nadat alle inwoners met uitkering zijn gesproken, worden geëvalueerd. Er zal dan bekeken worden of en hoe het Welzijnsgesprek in het reguliere proces wordt ingebed.

BUIG-middelen
Een belangrijke ontwikkeling die van invloed is op de uitvoering van dit beleid is de BUIG-bekostiging. Gemeenten ontvangen van het Rijk een gebundelde uitkering (BUIG) voor het bekostigen van de uitkeringen in het kader van de Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz 2004 (levensonderhoud startende ondernemers) en voor de inzet van loonkostensubsidie. Het resultaat van dit beleid, namelijk de doorstroom en uitstroom van bijstandsgerechtigden, heeft een invloed de hoogte van de middelen die de gemeente krijgt via de BUIG. Daarom is het noodzakelijk om te blijven inzetten op de re-integratiegroep.

De gemeente heeft een BUIG-tekort van €2.166,371. De gemeente is druk bezig om de kosten van de buig te reduceren. Hiertoe wordt gebruikt gemaakt van het driesporenbeleid (zie raadsbrief 2951 ‘Ontwikkelingen BUIG-budget’). Er wordt gekeken welke acties intern kunnen worden ingezet of geïntensiveerd (de instrumentmix), het verdeelmodel wordt onderzocht en er wordt bekeken welke kenmerken invloed hebben op het Buig-budget. Ook is de gemeente druk bezig om te lobbyen bij het Rijk. Er is al een eerste gesprek gevoerd met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Afhankelijk van het resultaat van het onderzoek, worden nog met VNG, Divosa en andere nadeelgemeenten gesprekken gevoerd. Hier is de raad over geïnformeerd met raadsbrief 3330 ‘Informeren over Definitief BUIG-budget 2022’ d.d. 9 mei 2023.

9. Financiën

Zoals in de koersbrief is aangegeven, is er tijdelijk extra capaciteit ingezet om de groep uitkeringsgerechtigden die een langere afstand hebben tot de arbeidsmarkt extra te begeleiden. Dit betreft de participatieconsulenten. Hiervoor zijn voor 2023 tijdelijke middelen ingezet uit het project Sterk voor Noord, beschikbare regiogelden en een extra ophoging van de begroting via raadsvoorstellen. Voor Sterk voor Noord zijn de middelen nog tot en met 2024 beschikbaar.

Verder is de huidige inzet voor de begeleiding van de re-integratiegroep in de functies van de matchmakers Statushouders en Banenafspraak en de leerwerkmakelaar structureel gewenst. Daarnaast zijn er extra kosten die samenhangen met keuringen en opleidingen, die ook noodzakelijk zijn om de uitkeringsgerechtigden goed te kunnen begeleiden.

De gekozen aanpak bevat een combinatie van incidentele en structurele inzet.
Om de continuïteit van het beleid te kunnen waarborgen wordt de inzet tot en met 2025 gecontinueerd. Dit betekent -financieel gezien- een hogere investering in 2024 en 2025.
In 2025 vindt er een herijking plaats. Dit heeft te maken met de verschillende ontwikkelingen die in der loop van deze periode plaatsvinden, zoals het plan van Voorschoten om zich uit de gemeenschappelijke regeling te ontvlechten en de situatie betreffende de BUIG. Ook wordt 2025 als een goed moment gezien om de resultaten van de inzet van de participatieconsulenten te toetsen.

In de gemaakte berekening is rekening gehouden met €120.000,- aan regiomiddelen voor de inzet van de functies matchmakers en de leerwerkmakelaar. Dit betreft 50% van het benodigde budget. De resterende 50% staan hierboven opgenomen bij de structurele aanvullende financiering. Om dit bedrag vanuit de regio te ontvangen is de gemeente momenteel bezig gesprekken te voeren met de desbetreffende partners. Er is echter nog geen sprake van een toezegging. Mocht het resultaat van deze inspanning negatief zijn, dan zal dat gevolgen hebben voor de inzet die aan de re-integratiegroep wordt geboden en voor de snelheid waarmee resultaten behaald kunnen worden.

In de huidige begroting is structureel vanaf 2024 een formatie van 18 werkconsulenten en €1,25 miljoen aan diverse uitvoeringskosten opgenomen. Daarnaast is in 2024 eenmalig de inzet van 2 participatieconsulenten voor Sterk voor Noord in de begroting opgenomen.
Om het nieuwe beleid te kunnen uitvoeren is de wens de formatie van 18 werkconsulenten te handhaven en uitbreiding in de formatie voor participatieconsulten structureel op te nemen in de begroting. Daarnaast is tijdelijk voor 2024 en 2025 tijdelijke formatie gewenst van 2 participatie-consulenten.

De inzet van de leerwerkmakelaar en de matchmakers was nog niet in de begroting opgenomen.
In 2023 waren hiervoor ook tijdelijke middelen ter beschikking gesteld.
Het voorstel is om tijdelijk (2024 en 2025) het niveau te handhaven van 2023 en daarna de inzet af te bouwen naar 50%. Structureel is ook extra budget nodig voor medische keuringen en loonwaardmetingen. Om het beleid te kunnen voeren zijn de volgende extra financiële middelen nodig:

Extra inzet nieuw beleid		2024	2025	vanaf 2026
Formatie	1 Participatieconsulent	€ 95.000	€ 95.000	€ 95.000
	2 Participatieconsulenten	€ 190.000	€ 190.000	€ -
		€ 285.000	**€ 285.000**	**€ 95.000**
Diensten	Extra keuringen en loonwaardemetingen	€ 32.000	€ 32.000	€ 32.000
	Inzet leerwerkmakelaar en matchmakers	€ 120.000	€ 120.000	€ 120.000
	Extra inzet leerwerkmakelaar en matchmakers	€ 170.000	€ 170.000	€ -
	Regiomiddelen	€ -120.000	€ -120.000	€ -
		€ 202.000	**€ 202.000**	**€ 152.000**
Totaal extra lasten		**€ 487.000**	**€ 487.000**	**€ 247.000**

Voor de bekostiging van de uitvoering wordt tussen de 3 gemeenten een verdeelsleutel toegepast. Hieronder staat wat het benodigde budget per gemeente is:

Verdeling	2024	2025	Vanaf 2026
Leidschendam-Voorburg (74%)	€ 360.380	€ 360.380	€ 182.780
Voorschoten (14%)	€ 68.180	€ 68.180	€ 34.580
Wassenaar (12%)	€ 58.440	€ 58.440	€ 29.640
Totaal	**€ 487.000**	**€ 487.000**	**€ 247.000**

10. Monitoring

Op hoofdlijnen wordt de huidige monitoring sociaal domein gebruikt voor dit beleid. Verder wordt via aanvullende monitoring en kwaliteitsmetingen bijgehouden of de doelen worden behaald en de juiste interventies werken of aangepast dienen te worden. Dit wordt gedaan via tussentijdse evaluatie. Hierbij wordt rekening gehouden met de mogelijkheid van een monitor waarin de resultaten meerjarig inzichtelijk kunnen worden gemaakt. Dit moet echter niet leiden tot veel registratie die de effectiviteit in de uitvoering belemmert.

Na het vaststellen van dit beleidsplan wordt een implementatieplan opgesteld met daarin de acties en de termijn wanneer wat opgepakt wordt. De monitoring van onze inzet en de resultaten is hierin een belangrijk aandachtspunt. Uiteraard zal dit in lijn met de mogelijkheden van de uitvoering worden gedaan.