

# **Uitvoeringsplan re-integratie 2025**

Door:

Marc Boscha, strategisch adviseur sociaal domein

Roel Sips, beleidsadviseur sociaal domein

Jacqueline van Zutphen, domeinmanager sociaal domein

Versie: 1.2

Datum: november 2024

## Inhoudsopgave

|                                                                                                    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Inleiding .....                                                                                 | 3  |
| 1.1 Aanleiding.....                                                                                | 3  |
| 1.2 Leeswijzer.....                                                                                | 3  |
| 2. Analyse .....                                                                                   | 4  |
| 2.1 Verloop en samenstelling van het uitkeringsbestand .....                                       | 4  |
| 2.2 Vergelijking van ons uitkeringsbestand met andere gemeenten van vergelijkbare<br>grootte ..... | 5  |
| 2.3 Verwachting over ons uitkeringsbestand.....                                                    | 5  |
| 2.3. Samenstelling van ons re-integratiebestand .....                                              | 6  |
| 3. Beïnvloedingsfactoren .....                                                                     | 6  |
| 3.1 Hervorming arbeidsmarktstructuur en regionale werkcentra.....                                  | 6  |
| 3.2 Arbeidsmarktontwikkelingen .....                                                               | 7  |
| 3.3 Participatiewet in balans.....                                                                 | 8  |
| 3.4 Ombuigingsvoorstellen voor de meerjarenbegroting.....                                          | 8  |
| 4. Onze doelgroepen .....                                                                          | 9  |
| 5. Onze aanpak .....                                                                               | 10 |
| 5.1 Focus op werk, Inwoners met een korte afstand tot de arbeidsmarkt.....                         | 10 |
| 5.2 Focus op groei, Inwoners maken stappen.....                                                    | 12 |
| 5.3 Focus op meedoen, inwoners participeren.....                                                   | 13 |
| 6. Doelstellingen .....                                                                            | 13 |
| 6.1 Kern prestatie-indicatoren .....                                                               | 14 |
| 7. Monitoring en implementatie.....                                                                | 14 |
| 8. Bijlagen .....                                                                                  | 15 |
| Bijlage A. Jobcoach Overbetuwe.....                                                                | 15 |

# 1. Inleiding

## 1.1 Aanleiding

In oktober 2021 is door de Gemeenteraad Overbetuwe de Visie op re-integratie “Overbetuwe Werkt” vastgesteld. Gelet op de veranderende omstandigheden is het nu wenselijk om een uitvoeringsplan op basis van de genoemde visie met elkaar af te spreken.

Dit heeft als doel om:

- Richting te geven aan de werkzaamheden binnen de uitvoering.
- De doelstellingen van de Participatiewet in te vullen.
- De doelstellingen van het coalitieprogramma op dit vlak invulling te geven.

Op die manier dragen we bij aan de participatie en arbeidstoeleiding van inwoners binnen onze gemeente. Door slimme keuzes te maken kunnen we met beperkte middelen zo veel mogelijk inwoners laten participeren en zorgen we voor de continuering van de positieve resultaten behaald door het efficiënt inzetten van het BUIG-budget.<sup>1</sup>

De groep inwoners met een bijstandsuitkering blijft stabiel. De groep inwoners waarvoor we loonkostensubsidie verstrekken stijgt uiteraard wel. Inwoners opgenomen in het doelgroepregister hebben vaak blijvende ondersteuning nodig. En werkgevers blijven uiteraard een beroep doen op maandelijkse loonkostensubsidie en andere flankerende instrumenten. Doordat de re-integratiebudget en de formatie niet meestijgt met de groei van onze doelgroep moeten we keuzes maken in de klantgroepen die onze aandacht hebben:

We zitten in op inwonersmet die:

- Onvoldoende de taal beheersen om mee te kunnen doen in onze samenleving. Een deel van deze groep zijn nieuwe Nederlanders die hun inburgeringstraject onder het “oude” regime hebben gevolgd.
- Mensen opgenomen in het doelgroepregister
- Jongeren (tot 27 jaar).
- Die kans hebben om binnen 12 maanden aan het werk te zijn

Dit uitvoeringsplan heeft een beoogde werkingsduur tot en met eind 2025. In de komende periode werken we aan de herijking van de visie op re-integratie die een plek zal krijgen in de visie op het sociaal domein.

## 1.2 Leeswijzer

In hoofdstuk twee wordt een beeld gegeven van ons uitkeringsbestand. Dit wordt vergeleken met de ontwikkeling bij gemeente met dezelfde grootteklasse. In hoofdstuk drie belichten we enige factoren die van belang zijn om rekening mee te houden bij het maken van dit plan. Hoofdstuk vier gaat over de indeling van ons uitkeringsbestand aan de hand van baankansen. In hoofdstuk 5 wordt weergegeven welke inzet we plegen voor de doelgroepen die we onderscheiden. In hoofdstuk 6 maken we helder welke concrete en meetbare doelen we stellen. In hoofdstuk 7 maken we een heldere begroting voor dit aandachtsveld.

---

<sup>1</sup> BUIG staat voor een gebundelde uitkering die gemeenten ontvangen vanuit het Rijk voor de bijstandsvoorzieningen in het kader van de Participatiewet, IOAW, IOAZ en Bbz 2004 (levensonderhoud startende ondernemers) en voor de inzet van loonkostensubsidie

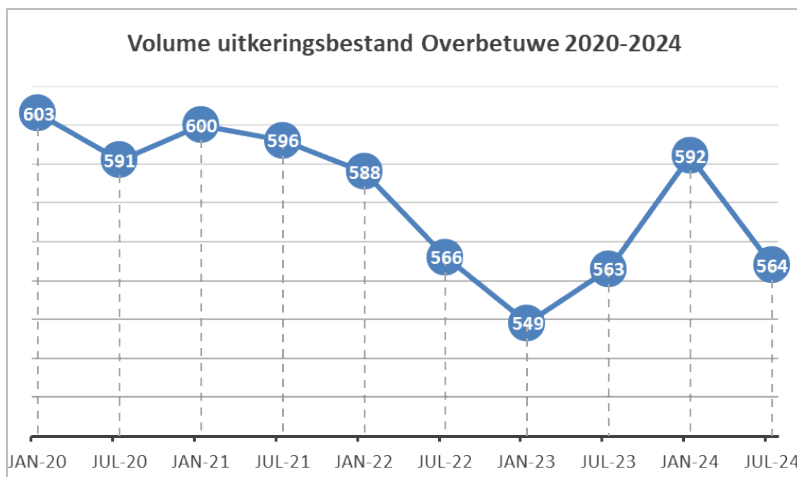
## 2. Analyse

### 2.1 Verloop en samenstelling van het uitkeringsbestand

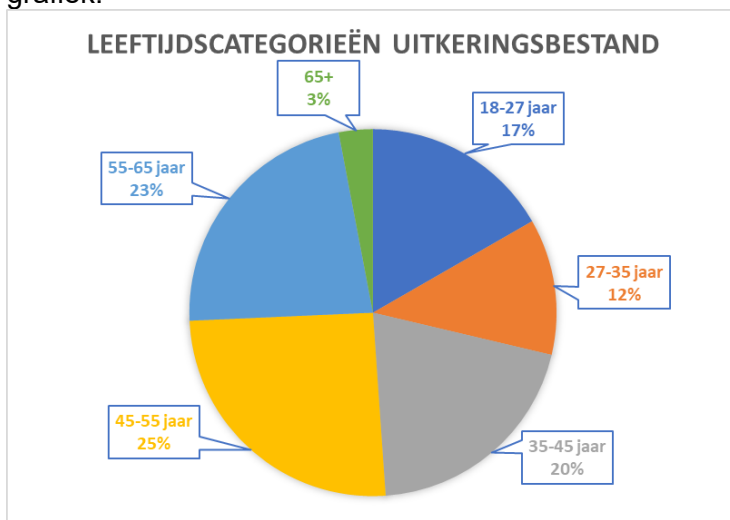
Het volume van het uitkeringsbestand van Overbetuwe schommelt in de afgelopen 4 jaar tussen de 540 en 606. In het verloop in het uitkeringsbestand van de afgelopen vier jaar zijn duidelijke ontwikkelingen te zien. Het bestand vrij stabiel is in 2020 en 2021. Aan het begin van 2022 ontstaat een dalende trend en deze duurt ongeveer tot de start van 2023. Gelijk daarna ontstaat weer een stijgende trend. Deze stijging heeft de eerdere daling bijna helemaal ongedaan gemaakt. Deze stijging loopt door tot het begin van 2024. Inmiddels is er in het eerste halfjaar van 2024 juist weer een daling. Deze ontwikkelingen zijn visueel gerepresenteerd in onderstaande grafiek.

Samenstelling van het bijstandsbestand naar leefvorm

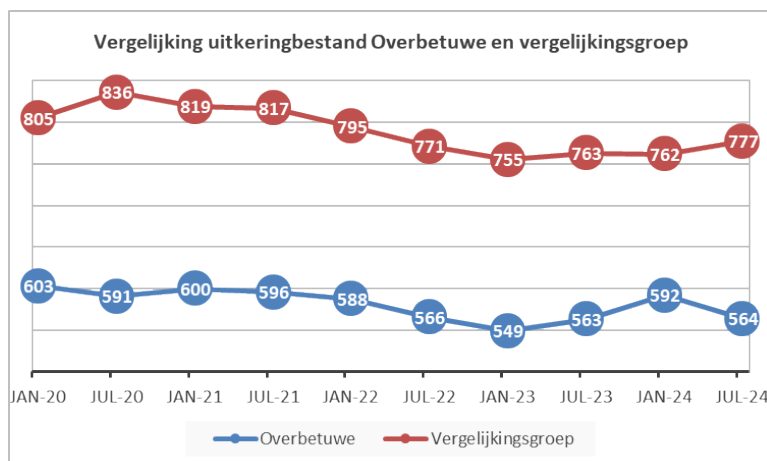
|                          | Augustus 2024 |
|--------------------------|---------------|
| Alleenstaande            | 388           |
| Alleenstaande ouder      | 71            |
| Gezamenlijke huishouding | 105           |
| Totaal                   | 564           |



De gemiddelde instroom in de afgelopen 4 jaar ligt tussen de 1,8% en 2,5%. De uitstroom varieert iets meer en is gemiddeld tussen de 1,6% en 2,9% in de afgelopen 4 jaar. Daarnaast is het uitkeringsbestand ook nog onder te verdelen per leeftijdscategorie. De percentages van de verschillende leeftijdscategorieën in het uitkeringsbestand staan in de onderstaande grafiek.



## 2.2 Vergelijking van ons uitkeringsbestand met andere gemeenten van vergelijkbare grootte



In de bovenstaande grafiek is de vergelijking te zien tussen het uitkeringsbestand van Overbetuwe en dat van gemeenten van gelijke grootte<sup>2</sup>. Bij het vergelijken van het uitkeringsbestand van Overbetuwe met dat van andere gemeenten van gelijke grootte dan vallen er enkele dingen op. Ten eerste is goed te zien dat het verloop van het uitkeringsbestand tussen Overbetuwe aardig overeenkomt met de vergelijkingsgroep, toch zijn er wel wat verschillen. In Overbetuwe was een sterke dalende trend in het uitkeringsbestand te zien vanaf januari 2022. In de vergelijkingsgroep is deze dalende trend ook te zien, maar deze begint al in juli van 2020 en is een meer geleidelijk. Wat ook uit de vergelijking naar boven komt is dat het aantal personen in het uitkeringsbestand van Overbetuwe kleiner is dan het gemiddelde van de vergelijkingsgroep. Het volume van het uitkeringsbestand van Overbetuwe zit in de afgelopen 4 jaar tussen de 540 en 606. Het gemiddelde volume van het uitkeringsbestand van de vergelijkingsgroep is ligt daarentegen in de afgelopen 4 jaar tussen de 755 en 836.

Verder is het instroompercentage van Overbetuwe gemiddeld genomen wat lager dan dat van de vergelijkingsgroep. Bij de vergelijkingsgroep varieert het instroompercentage tussen 2,2% en 2,7%. Dit is hetzelfde voor het uitstroompercentage. Hierin varieert het percentage van de vergelijkingsgroep de afgelopen 4 jaar tussen de 2,1% en 2,8%. Tenslotte, wanneer de samenstelling van de leeftijdsgroepen in het uitkeringsbestand wordt vergeleken met de vergelijkingsgroep dan is te zien dat de groep tussen de 18-27 jaar relatief wat groter is in Overbetuwe. Daarnaast is te zien dat het percentage van deze bij Overbetuwe steeds groter wordt.

## 2.3 Verwachting over ons uitkeringsbestand

Zoals beschreven in hoofdstuk 2.1 zien we op dit moment in de eerste helft van 2024 een daling van het uitkeringsbestand van 592 naar 564. De verwachting is dat in de tweede helft van 2024 en in 2025 deze daling weer wat zal afnemen. Deze verwachting is op verschillende dingen gebaseerd. Ten eerste lijkt de krapte op de arbeidsmarkt namelijk over het hoogtepunt heen te zijn en de werkgelegenheid in de arbeidsregio Midden-Gelderland lijkt hiermee in 2024 en 2025 in wat rustiger vaarwater te komen<sup>3</sup>. Hierdoor is te zien dat de arbeidsmarkt weer terugkeert naar een gematigd groeipad. Wel valt hierin op dat de banengroei nu wat lager is dan vóór de coronaperiode<sup>4</sup>. Door deze ontwikkeling zal het

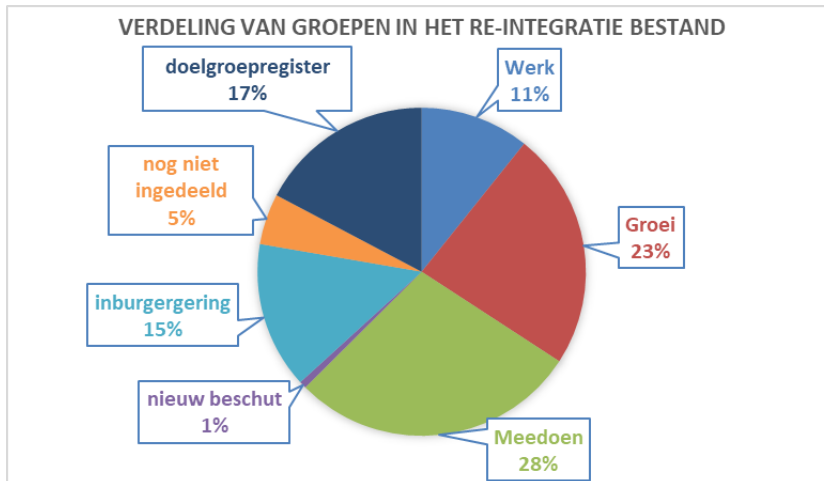
<sup>2</sup> De vergelijkingsgroep bestond uit gemeenten met een inwonersaantal tussen de 45000-55000 die ook de Divosa Benchmark hadden ingevuld. De vergelijkingsgroep bestond uit 21 gemeenten.

<sup>3</sup> [Regionale arbeidsmarktprognose 2024 - 2025 Midden-Gelderland \(werk.nl\)](#)

<sup>4</sup> [Landelijke arbeidsmarktprognose: 'We gaan richting kleine banengroei' | UWV](#)

minder makkelijk worden om mensen aan het werk te helpen. Ten tweede is er ook nog een groeiende taakstelling voor het huisvesten van statushouders. Het is in 2023 niet gelukt om in Overbetuwe de toenmalige taakstelling te halen. Hierdoor is een achterstand ontstaan van 33 statushouders. Deze achterstand gaat gepaard met een groeiende taakstelling voor 2024. Dit gaat in totaal om een groep van 131 statushouders waarvan er inmiddels 35 zijn geplaatst. Deze groep kan dus mogelijk zorgen voor een stijging in het uitkeringsbestand, maar dit is afhankelijk van de beschikbaarheid van huizen waar statushouders geplaatst kunnen worden.

### 2.3. Samenstelling van ons re-integratiebestand



Momenteel vallen er 858 inwoners onder de re-integratieverplichting van de gemeente Overbetuwe. Deze groep is groter dan het uitkeringsbestand doordat inwoners met een uitkering voor gehuwden/samenwonenden beide een re-integratieverplichting hebben. Binnen deze groep is slechts 11% direct of op korte termijn bemiddelbaar naar werk (spoor 1). Daarnaast is er een groep van 23% waarvan verwacht wordt dat ze binnen een jaar aan het werk kunnen (spoor 2). De grootste groep van 28% betreft inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt of die momenteel niet in staat zijn om te werken. Verder is er nog 17% die is opgenomen in het doelgroepregister. 14% van het re-integratiebestand valt onder de nieuwe wet inburgering. Deze groep heeft meestal een wat grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Een kleine groep bestaande uit 6 personen (<1%) heeft de indicatie nieuw beschut. Daarnaast is er nog een groep van 36 personen (5%) die nog niet is ingedeeld in een van de bovenstaande groepen.

## 3. Beïnvloedingsfactoren

### 3.1 Hervorming arbeidsmarktstructuur en regionale werkcentra

Binnen de hervorming van de arbeidsmarktstructuur vormen de vorming van de werkcentra een belangrijke pijler. De arbeidsmarktinfrastructuur wordt gevormd door gemeenten, UWV, sociaal ontwikkelbedrijven, werkgeversservicepunten, werkgeversorganisaties, vakbonden en onderwijsinstellingen. Dit met een flankerende inzet van re-integratiebureaus, uitzendbureaus en brancheorganisaties. De inzet van de hervorming is het bevorderen van de samenwerking tussen partijen om de dienstverlening aan inwoners te verbeteren. Dat vindt plaats via vier ontwikkellijnen.

1. het creëren van één regionaal loket: het Werkcentrum
2. het versterken van het van-werk-naar-werk-stelsel
3. het meer centraal zetten van de ondersteuningsbehoefte
4. het structureel borgen van een gezamenlijke publiek-private governance

Deze ontwikkelingen worden door ons in regionaal verband uitgewerkt. In de kamerbrief over dit onderwerp wordt een werkcentrum als volgt beschreven.

De arbeidsmarktdienstverlening moet beter vindbaar worden voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers. Daarom komt er binnen elke arbeidsmarktregio een werkcentrum. Bij het werkcentrum kunnen voor vragen over werk, volgende loopbaanstappen, (arbeidsmarktgerichte) scholing en personeelsvraagstukken beantwoord worden.

- Het werkcentrum dient als toegangspoort voor dienstverlening van een publiek-private netwerksamenwerking. Zo wordt publieke en private dienstverlening op een centrale plek ontsloten.
- Het werkcentrum is een eenduidige en herkenbare naam. Deze wordt binnen elke arbeidsmarktregio gehanteerd. De namen WerkgeversServicepunt, Leerwerkloket en regionaal mobiliteitsteam verdwijnen (op termijn).
- Gidsfunctie. Inwoners en andere belanghebbenden worden in contact gebracht met andere functies om de dienstverlening te bieden die op dat moment nodig is.
- Werkgeversdienstverlening vindt een plek in het werkcentrum. Dit naast de effectieve dienstverlening door de leerwerkloketten.
- Regionaal maatwerk binnen de landelijke kaders. Er is de mogelijkheid om, binnen kaders, een regionale invulling te geven een werkloket binnen een arbeidsmarktregio.

Met name het werkcentrum kent onze speciale aandacht omdat we al meerdere jaren een lokaal werkcentrum hebben. We zetten erop in dat we ons lokale werkcentrum kunnen laten opgaan in een werkcentrum nieuwe stijl. Op die manier komen we tegemoet aan een integrale dienstverlening dicht bij onze inwoners.

### 3.2 Arbeidsmarktontwikkelingen

De afgelopen jaren heeft de arbeidsmarkt een meanderend verloop gekend. Na de Coronapandemie volgde een snel economisch herstel. Er is daardoor een enorme krapte op de arbeidsmarkt ontstaan. De prognose is dat de groei van het aantal banen afvlakt naar 0.8% in 2024 en 0.7% in 2025. Door de aanhoudende krapte zien we dat er nog meer processen geautomatiseerd worden om toch voldoende productie te kunnen blijven leveren. In dienstverlenende sectoren is het automatiseren niet of in beperkte mate mogelijk. Ook door demografische ontwikkelingen stijgt het aantal banen in de zorg en welzijn en in andere dienstverlenende beroepen zoals de horeca.<sup>5</sup>

Specifiek voor de arbeidsmarktregio Midden-Gelderland zien we een banengroei bij specialistische zakelijke diensten, detailhandel en zorg & welzijn. De groei van de bevolking en de vergrijzing zorgt met name voor een groei in die laatste categorie. Opvallend is een bevroede krimp in het openbaar bestuur voor 2025. Er waren veel krachten nodig voor de steunmaatregelen vanwege de pandemie.<sup>6</sup>

#### Werkgelegenheid in Overbetuwe

De werkgelegenheid in Overbetuwe is de afgelopen jaren sterk gestegen. In 2023 waren er in Overbetuwe 25.260 banen. Deze groei is sinds 2014 circa 3% per jaar. Dit ligt ruim boven het gemiddelde van de Groene Metropoolregio Arnhem-Nijmegen en provincie Gelderland.

| Sectoren                     | Aantal banen |
|------------------------------|--------------|
| Landbouw/Visserij            | 490          |
| Industrie/Delfstoffenwinning | 2.420        |
| Nutsbedrijven                | 100          |
| Bouwnijverheid               | 1.450        |

De meeste banen zijn in de sector vervoer, opslag en communicatie, voornamelijk door de logistieke bedrijven op Park15 en enkele andere grote distributiecentra op andere bedrijventerreinen (zie tabel). Deze sector is de afgelopen jaren sterk gestegen. In 2014 waren

<sup>5</sup> Werk.nl

<sup>6</sup> [Regionale arbeidsmarktprognose 2024 - 2025 Midden-Gelderland \(werk.nl\)](#)

|                                 |               |
|---------------------------------|---------------|
| Groothandel                     | 1.670         |
| Detailhandel/autohandel         | 3.430         |
| Vervoer, opslag en communicatie | 5.240         |
| Horeca                          | 870           |
| Financiële instellingen         | 290           |
| Zakelijke dienstverlening       | 3.100         |
| Openbaar bestuur                | 780           |
| Onderwijs                       | 1.420         |
| Gezondheidszorg                 | 3.050         |
| Overige dienstverlening         | 950           |
| <b>Totaal</b>                   | <b>25.260</b> |

in deze sector 2.560 banen. Dit is in 2023 bijna verdubbeld naar 5.240 banen. De verwachting is dat de werkgelegenheid in deze sector nog stijgt door nieuwe vestigingen op Park15.

Bij de andere sectoren zijn de verschillen van het provinciale gemiddelde niet groot. Hieruit komt naar voren dat Overbetuwe naast de sterke aanwezigheid van logistiek een diverse samenstelling heeft van de werkgelegenheid en dus niet afhankelijk is van een specifieke sector.

### 3.3 Participatiewet in balans

De herijking van de Participatiewet, de Participatiewet in balans, is ter vaststelling naar de Tweede Kamer gezonden.<sup>7</sup> De contouren van de wet zijn dat deze meer uitgaat van vertrouwen in mensen met een bijstandsuitkering. De uitvoering van de wet wordt eenvoudiger en er is meer ruimte om rekening te houden met de specifieke situatie van een inwoner. Daarnaast gaan we nog meer in overleg de inwoners over de vormgeving van het in te zetten re-integratietraject.

Dit betekent dat er ruimte is om iedereen te kunnen ondersteunen om te kunnen beschikken over een toereikend bestaansminimum.

Verdere contouren:

- De vierweken zoektermijn voor jongeren blijft van kracht.
- Een standaard giftenvrijlating van € 1200 per jaar.
- De bijstandsuitkering kan met terugwerkende kracht voor een periode van maximaal drie maanden verstrekt worden.
- Het aanvragen van een uitkering wordt eenvoudiger.
- Bijstandsgerechtigden die niet direct kunnen werken, krijgen meer ruimte om hun maatschappelijke participatie vorm te geven.
- Bij het opleggen van een maatregel is er meer ruimte om rekening te houden met individuele omstandigheden.

In onze aanpak houden we al rekening met de wijzigingen die de invoering van Participatiewet in balans met zich meebrengt.

### 3.4 Ombuigingsvoorstellen voor de meerjarenbegroting

Om een sluitende meerjarenbegroting voor te kunnen stellen is bij alle aandachtsvelden binnen de gemeente gekeken naar elementen waar ombuigingen mogelijk zijn. Bij het aandachtsveld re-integratie zijn de volgende voorstellen gedaan:

<sup>7</sup> [Wijziging van de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening en oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen werkloze werknemers en de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen in verband met het op onderdelen in balans brengen van deze wetten tussen bestaanszekerheid, re-integratie en handhaving \(Participatiewet in balans\) | Tweede Kamer der Staten-Generaal](#)



*Jobcoaching.* Voor een grote groep inwoners die met ondersteuning van loonkostensubsidie aan het werk zijn, wordt externe jobcoaching ingezet. Hier zijn hoge kosten aan verbonden. Om de kosten van externe jobcoaching te reduceren worden alternatieven zoals HARRIE trainingen en interne jobcoaching ingezet.

Dit voorgaande betekent dat er terughoudend wordt omgegaan met de inzet van externe jobcoaching bij werkgevers die benaderd worden om inwoners opgenomen in het doelgroepregister of een begeleidingsnoodzaak, een werkplek te bieden.

*Minder externe re-integratietrajecten.* Om de uitgaven van het re-integratiebudget beheersbaar te houden, bepalen we een maximum budget per re-integratietraject. Activiteiten die mogelijkterwils tegen lagere kosten door ons of een maatschappelijke partner uitgevoerd kunnen worden, onderzoeken we.

*Interne jobhunter.* We verlengen de inzet van een interne jobhunter. Kerntaak is het vinden van werkplekken voor inwoners die opgenomen zijn in het doelgroepregister. Daarnaast worden werkgevers gefaciliteerd bij activiteiten als jobcarving om op die manier banen voor de doelgroep te vormen. De werkzaamheden worden uitgevoerd in nauwe samenwerking met de accountmanager bedrijven binnen de gemeente en de medewerkers van het werkgeversservicepunt.

## 4. Onze doelgroepen

We richten onze focus op basis van afstand tot de arbeidsmarkt. We hanteren daarbij een vereenvoudiging van de participatieladder die landelijk gebruikt wordt om die afstand tot uitkeringsonafhankelijkheid aan te geven zoals in onderstaand figuur is weergegeven.



Focus op werk: De focus sluit aan bij de treden vijf en zes van de Participatieladder. Feitelijk zijn het twee groepen inwoners. Mensen die een uitkering krijgen van ons of mensen die we van werk naar werk begeleiden. We zorgen ervoor, samen met onze partners, dat we inwoners die een uitkering van ons krijgen en de mogelijkheid hebben om aan het werk te gaan snel uitstromen naar werk.

We zorgen ervoor dat we competenties in beeld brengen en deze ook in de praktijk aan het licht komen. We richten ons in het gesprek op de mogelijkheden naar werk. In plaats van het beoordelen van recht op uitkering. Dit zorgt voor een andere benadering. Het gesprek zal niet zozeer gaan over de verplichtingen, maar over de mogelijkheden. De doelgroepen zijn dus te onderscheiden in mensen die nu werk hebben en dit dreigen kwijt te raken en kandidaten die nu maximaal een jaar een uitkering van ons krijgen.

Focus op groei: Dit spoor sluit aan bij de treden drie en vier van de Participatieladder. Dit zijn inwoners die een uitkering van ons krijgen en waarschijnlijk meer dan een jaar nodig hebben om aan het werk te komen. Ze hebben begeleiding nodig om weer in hun kracht te komen.

We brengen de competenties in kaart van de inwoners uit deze doelgroep en formuleren heldere doelen.

Focus op meedoen: Dit spoor sluit aan bij de treden één en twee van de Participatieladder. Inwoners bij dit spoor krijgen al langere tijd een uitkering van ons. Vaak hebben inwoners bij dit spoor dusdanige beperkingen dat er langere tijd inzet nodig is om hen stappen te laten maken op de Participatieladder. We zetten onverminderd in op dit spoor. We willen dat iedereen binnen onze gemeente naar vermogen meedoet in onze maatschappij. Dit kan zijn in de vorm van een inloop bij een buurthuis, vrijwilligerswerk of uitvoeren van activiteiten in het te ontwikkelen huis van de wijk. Daarnaast kunnen inwoners bij dit spoor deelnemen aan Activerend werk.

## 5. Onze aanpak

In tijden van hoogconjunctuur lijkt het aan het werk helpen van mensen een makkelijke opgave. In hoofdstuk 2 is een beeld geschetst van ons uitkeringsbestand. We zien dat de groep inwoners met een korte afstand tot de arbeidsmarkt relatief klein is. Bij een relatief grote groep inwoners met een uitkering moeten we een grote inzet plegen om hen een stap te laten maken op de participatieladder of om hen duurzaam aan het werk te helpen. Vaak hebben inwoners een kleinere baankans dan enkele jaren geleden. Dit komt omdat:

- De groep inwoners met een hoge baankans al aan het werk is.
- Een steeds groter deel van het uitkeringsbestand bestaat uit inwoners die opgenomen zijn in het doelgroepregister.
- Er een tamelijk grote groep inwoners in de bijstand is met een niet-Nederlandse achtergrond. Vaak is een taalachterstand de belemmerende factor om aan het werk te gaan en om te participeren in de samenleving.

In onze aanpak ondersteunen we mensen. We staan naast hen en gaan in gesprek om aan te sluiten bij de belevingswereld. Deze ondersteuning is echter niet vrijblijvend. Als er geen medewerking is bij een aangeboden voorziening of wanneer afspraken, zoals uitnodigingen, niet nagekomen worden dan volgt een sanctie die passend is.

In dit hoofdstuk schetsen we hoe onze re-integratieaanpak er uit ziet tot de invoering van de Participatiewet in balans. Daarbij houden we rekening met de elementen die hiervoor geschetst zijn:

- De samenstelling van het uitkeringsbestand.
- De beïnvloedingsfactoren.
- Onze doelgroepen.

### 5.1 Focus op werk, Inwoners met een korte afstand tot de arbeidsmarkt

Hierbij richten we ons op mensen die met ondersteuning binnen een jaar uitkeringsonafhankelijk kunnen worden. Ook richten we ons specifiek op de begeleiding van werk naar werk zodat er geen gebruik van een uitkering hoeft te worden. Bij deze inzet richten we ons op inwoners met:

- Hoge baankansen
- Inwoners die we van werk naar werk kunnen begeleiden (Niet uitkeringsgerechtigden)
- Inwoners opgenomen in het doelgroepregister

Wat zetten we hiervoor in?

*Werkgeversservicepunt.* Het Werkgeversservicepunt Midden Gelderland (WSP) heeft een nauwe samenwerking met de gemeenten in onze arbeidsmarktregio. Het WSP ondersteunt

werkgevers in hun zoektocht naar personeel en zijn voor gemeenten een belangrijke schakel naar het aan het werk helpen van werkzoekenden.

De *accountmanager bedrijven* is de vraagbaak voor gevestigde bedrijven en voor bedrijven die in onze gemeente een vestigingswens hebben. Hij komt bij veel bedrijven in huis en kent de lokale markt. Op die manier is hij ook een belangrijke schakel tussen de markt van vraag en aanbod van personeel.

De functie van *interne jobhunter Overbetuwe* is in het leven geroepen door het relatief en absoluut steeds groter groeiende aandeel van inwoners die opgenomen zijn in het doelgroepregister. In de loop van de tijd is de inzet gegroeid naar een bemiddelende rol voor inwoners uit het hele spectrum van de participatieladder.

*Jobcoach Overbetuwe*. De interne jobcoach van de gemeente wordt ingezet wanneer er een begeleidingsbehoefte of begeleidingsnoodzaak is bij een inwoner die geplaatst wordt of is. Meestal zijn dit inwoners die opgenomen zijn in het doelgroepregister. De jobcoach Overbetuwe wordt zo mogelijk altijd eerst ingezet voordat gebruik gemaakt wordt van een externe jobcoach.

*Intensieve samenwerking* tussen de accountmanagers van het WSP, de accountmanager bedrijven en de interne jobhunter zorgt voor het optimaal bijeenbrengen van de markt van vraag en aanbod in onze lokale arbeidsmarkt.

*Het Werkcentrum* in Elst is de plek waar werkzoekenden, werkgevers, het WSP, klantmanagers en jobcoaches elkaar vinden. Het instrument zorgt ervoor dat inwoners die werkloos dreigen te raken snel weer naar een andere baan worden bemiddeld zonder dat een uitkering hoeft te worden aangevraagd. Door de inzet van sollicitatietrainingen, rollenspelen, coaching en competentieontwikkeling worden inwoners met grote baankansen in de uitkering naar de arbeidsmarkt begeleid.

*Groepstrainingen* worden intern ontwikkeld en zijn gericht op het leren solliciteren, presenteren en het verder ontwikkelen van competenties. De trainingen zijn gericht op de ontwikkeling van het groepsproces. Deelnemers ondersteunen en helpen elkaar op weg naar werk.

Inwoners opgenomen in het doelgroepregister

In het sociaal akkoord van 2013 is de afspraak gemaakt om extra banen te creëren voor inwoners die opgenomen zijn in het doelgroepregister. We benaderen actief het lokale midden- en kleinbedrijf om de mogelijkheden te verkennen voor inwoners uit deze doelgroep. Eerder vonden inwoners uit deze doelgroep een plek binnen de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw). De jobhunter richt zich op een soepele overgang van school naar werk. Er wordt een goede verbinding gemaakt tussen onze gemeente en scholen voor voortgezet speciaal onderwijs en praktijkonderwijs in de wijde omgeving. Op die manier kent het onderwijs ons ondersteunende aanbod voor werkgevers en heeft het een nog beter inzicht in het werkaanbod voor deze doelgroep. We voorkomen hiermee vaak dat er een beroep gedaan wordt op een uitkering en hoeven ons slechts te beperken tot het verstrekken van loonkostensubsidie. We gaan met werkgevers in gesprek om te kijken welke taken er vervuld kunnen worden die passend zijn om inwoners van werk naar werk te begeleiden. Niet de functie bij het bedrijf is daarbij leidend maar de taken die openliggen. We stimuleren bij werkgevers Jobcarving en Jobcreating<sup>8</sup>. We zijn terughoudend bij de inzet van externe jobcoaching. Het devies hierbij is: als het echt niet anders kan. We ondersteunen door de inzet van HARRIE trainingen en een beperkte vergoeding voor interne jobcoaching.

---

<sup>8</sup> Jobcarving: Het opknippen van functies in taken. Jobcreation: op basis van taken nieuwe functies creëren.

- HARRIE trainingen. Een HARRIE training staat voor een collega die hulpvaardig, alert, realistisch, rustig, instruerend en eerlijk is. Bij de training krijgt een collega van een werknemer met een arbeidsbeperking nog meer vaardigheden om begeleiding op de werkvloer te bieden.
- Interne jobcoaching. We verstrekken een beperkte vergoeding voor de interne, bij het bedrijf werkzame, jobcoach ter compensatie van de uren die besteed worden aan de begeleiding.

## 5.2 Focus op groei, Inwoners maken stappen

Hierbij richten we ons op mensen die een stap kunnen maken op de participatieladder of aan het werk kunnen.

Circa 12 % van de Nederlanders is laaggeletterd. Ook veel uitkeringsgerechtigden hebben een matige beheersing van de Nederlandse taal. Mensen met een niet-Nederlandse achtergrond die onder het oude inburgeringsregime hun inburgeringstraject hebben voltooid maken ook onderdeel uit van deze groep. We werken aan het verbeteren van de taalbeheersing, het leren van basale werknemersvaardigheden en het vergroten van de competenties. Bij deze inzet richten we ons op:

- Inwoners die nog verder moeten werken aan competenties en werknemersvaardigheden.
- Inwoners die nog verder kunnen werken aan taal-, reken- en digitale vaardigheden.

Wat zetten we hiervoor in?

### *Taalmeter*

Om het taalniveau op een snelle manier te bepalen wordt de taalmeter ingezet. Hiermee is er snel inzicht in de digitale-, reken- en taalvaardigheden. Als het resultaat een onvoldoende laat zien, is dat reden om een vervolgtraject in te zetten.

### *Taaltrainingen. Cursussen digitale vaardigheden.*

Op basis van de taalmeter of een ander inzicht wordt een taaltraject ingezet via ROC. Voor de start wordt een uitgebreide taaltest afgenomen. Flankerende instrumenten worden ingezet via een sociale partner met name Forte Welzijn of de bibliotheek. Zoals het taalcafé en het taalhuis.

### *Re-integratietrajecten of de inzet van vrijwilligerswerk*

Wanneer er stappen gemaakt worden in de beheersing van de Nederlandse taal kan een passend re-integratietraject ingezet worden. Hierbij worden vooraf heldere doelen gesteld. De financiering van een traject vindt deels plaats op basis van behaalde resultaten.

### *(interne) trainingen competentieontwikkeling*

We ontwikkelen zelf groepsgerichte trainingen. Deze trainingen zijn gericht op het vergroten van competentieontwikkeling en het leren van basale werknemersvaardigheden. De training is gericht op de ontwikkeling van het groepsproces waarbij de deelnemers elkaar ondersteunen in hun weg naar werk.

### *Bewegen op weg naar werk*

Vaak hebben en ervaren mensen lichamelijke problemen. Deze lichamelijke problemen worden dan als zo ernstig ervaren dat het hen niet in staat stelt om activiteiten te ontplooiën. Met het beweegprogramma van Overbetuwe Beweegt worden laagdrempelige beweegactiviteiten aangeboden. Tijdens bijeenkomsten wordt gewerkt aan het versterken van de competenties van de deelnemers en de onderlinge binding in de groep. Als beoogde deelnemers niet uit eigen beweging willen meedoen, kan een medische keuring ingezet worden.

### 5.3 Focus op meedoen, inwoners participeren

Inwoners in deze doelgroep hebben vaak een flinke zet in de rug nodig om te participeren in onze (lokale) maatschappij. Met inwoners uit de groep willen we de geest van de Participatiewet in balans naar voren laten komen. Inwoners staan zelf aan het roer van hun maatschappelijke participatie. Ondanks beperkte middelen en capaciteit zorgen we ervoor dat we inwoners in deze groep minimaal eenmaal per jaar spreken. Mensen die kunnen participeren trekken we over de streep om deel te nemen aan maatschappelijke activiteiten. Bij deze groep richten we ons op inwoners die niet of in beperkte mate sociaal actief zijn. Het samen zijn met andere mensen zorgt er vaak voor dat het welbevinden groter wordt. Het doel is meedoen in onze lokale samenleving. Dat kan koffie drinken zijn met anderen en kan vervolgens leiden tot koffie schenken als onderdeel van vrijwilligerswerk.

Wat zetten we hiervoor in?

#### *Gesprek.*

Dit lijkt een open deur. We voeren uiteraard met elke inwoner gesprekken over de voortgang en de doelen die bereikt kunnen worden. Specifiek bij deze groep inwoners is het gesprek van groot belang. Vaak worden inwoners uit deze groep incidenteel gesproken en zijn er angsten of drempels om activiteiten buitenshuis te ontplooiën. Daarnaast is er vaak sprake van complexe en meervoudige problematiek zoals schulden, psychische problemen, de last van trauma's. Bij inwoners uit de groep wordt dus extra geïnvesteerd in vaak meerdere gesprekken. Tevens worden vaak andere disciplines binnen het sociaal domein ingeschakeld om de meervoudige problematiek het hoofd te bieden.

#### *Groeigroep*

40% van inwoners in deze groep maakt een stap op de participatieladder.

Naast de activiteiten voor inwoners met hoge baankansen wordt de jobhunter ook ingezet in de zoektocht naar sociale- en maatschappelijke activeringsplekken. Dit altijd in samenwerking met de vrijwilligersondersteuning en opbouwwerkers van Forte Welzijn.

#### *Groepsgerichte aanpak.*

In een groepsgerichte aanpak gaan we inwoners die niet of weinig participeren, motiveren om deel te nemen aan maatschappelijke activiteiten. Inwoners ervaren op een laagdrempelige manier dat contacten met anderen waardevol zijn. Tijdens de aanpak wordt het groepsproces bevorderd en ontstaat er een stimulerende interactie tussen deelnemers.

#### *Bewegen op weg naar meedoen*

Zie de beschrijving bij hetzelfde onderdeel hierboven.

## 6. Doelstellingen

We stellen ons uitdagende maar ook realistische doelen. Met beperkte middelen zorgen we voor een dynamisch uitkeringsbestand. Een dynamisch uitkeringsbestand kenmerkt zich doordat inwoners met een bijstandsuitkering in beweging zijn en daardoor ook het bestand. Onze inzet is gericht op het activeren van inwoners zodat de weg naar (part-time) werk voor wie kan, wordt geplaveid. Daarnaast kunnen we de instroom simpelweg in veel gevallen niet beperken, ondanks onze inzet op handhaving en onze acties om inwoners van werk naar werk te bemiddelen. De instroom in de bijstand zal toenemen door de taakstelling voor de huisvesting van statushouders. Daarnaast kunnen niet alle inwoners die opgenomen zijn in het doelgroepregister direct naar passend werk begeleid worden. Voorgaande factoren zijn ingrediënten voor de formulering van prestatie-indicatoren.

## **6.1 Kern prestatie-indicatoren**

Aan de hand van het bovenstaande formuleren we de volgende kernprestatie indicatoren:

- Inwoners die onvoldoende de taal beheersen. We zien vaak dat nieuwe Nederlanders die een inburgeringstraject hebben gevolgd onder het oude inburgeringsregime niet meedoen in onze samenleving. We stellen ons als doel dat minimaal 40% van de inwoners uit deze doelgroep meedoet aan een traject een van aanpak voor een vervolg.
- Inwoners die arbeidspotentieel hebben. 40% van inwoners in deze groep maakt een stap op de participatieladder.
- Inwoners die binnen twaalf maanden aan het werk kunnen zijn. 20% van de inwoners die binnen twaalf maanden aan het werk kunnen, hebben betaald werk.

## **7. Monitoring en implementatie**

### *Monitoring*

Naast de gebruikelijke planning- en controlcyclus worden het behalen van de KPI's maandelijks besproken tijdens het werkoverleg. Tevens wordt dan de uitputting van de budgetten doorgenomen

## 8. Bijlagen

### Bijlage A. Jobcoach Overbetuwe

In Overbetuwe kennen we binnen het team Werk, de functies van Jobcoach en Jobhunter. De functie van Jobhunter betreft op dit moment een tijdelijke aanstelling. In het uitvoeringsplan is de inzet van jobcoaching en jobhunting besproken. Het is van belang om slim gebruik te maken van de Jobcoach Overbetuwe om zo (dure) externe trajecten te voorkomen. Hieronder zal een heldere omschrijving worden gegeven van de Jobcoach Overbetuwe. Deze opdracht komt voort uit het kwartaaloverleg kwaliteit van 20 juni 2024.

#### Inzet van Jobcoaching

Jobcoaching wordt ingezet wanneer een inwoner loonkostensubsidie ontvangt én begeleiding de snelle doorstroming naar werk ondersteunt. Dit wordt bepaald aan de hand van de individuele situatie. In afstemming met de werkgever wordt bepaald of de jobcoach overbetuwe, interne jobcoaching of externe jobcoaching wordt ingezet.

#### Verschillende vormen van Jobcoaching

Er zijn verschillende vormen van Jobcoaching. Hieronder zal stapsgewijs worden toegelicht welke afwegingen er zijn om te bepalen welke vorm van jobcoaching wordt ingezet:

1. Is begeleiding nodig?
2. Is er al voldoende begeleiding vanuit de werkgever of binnen het eigen netwerk? Zo ja, dan is extra jobcoaching niet nodig.
3. Is (extra) begeleiding wel nodig? Kijk dan of de inzet van de Harrie-training voldoende is.
  - De Harrie-helpt-training is een tweedaagse training waarin deelnemers worden opgeleid tot Harrie. Hiervoor wordt afgestemd met het WSP. Voor meer informatie zie: [ikbenharrie.nl](http://ikbenharrie.nl)
4. Is de Harrie-training niet passend? Dan wordt de Jobcoach Overbetuwe ingezet.
5. Is specialistische jobcoaching nodig? Dan wordt externe jobcoaching van een gespecialiseerde externe organisatie ingezet.

#### Algemene uitgangspunten jobcoaching

- Er wordt maatwerk geleverd en de jobcoaching wordt efficiënt ingezet en niet langer dan noodzakelijk
- De consulent bepaalt samen met de werkgever, inwoner en jobcoach hoe lang jobcoaching noodzakelijk is en bewaakt dit proces actief.
- Bij externe jobcoaching wordt het laagste regime ingezet

#### Proces omtrent jobcoaching

Een jobcoach komt in beeld als er een (potentiële) werkgever is. De consulent Werk bepaalt op welk moment in het proces de jobcoach wordt ingezet. Dit kan bijvoorbeeld zijn tijdens de intake, de sollicitatie of pas daarna.

**Wettelijke verplichting inzet jobcoaching**

Personen die behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie hebben aanspraak op begeleiding op de werkplek. Dit kan een interne werkbegeleider zijn of een interne of externe jobcoach. De aanspraak op begeleiding op de werkplek volgt uit artikel 10da Participatiewet. Het is geen verplichting voor de gemeente om altijd jobcoaching in te zetten wanneer er sprake is van loonkostensubsidie. Ook is de duur en intensiteit van jobcoaching afhankelijk van de individuele behoefte van de inwoner. Dit maakt het maatwerk.