Plan actualisatie beleid participatie en re-integratie 2027 - 2030

We zien positieve effecten van het huidige beleid op participatie en re-integratie. In aanvulling hierop zijn er ook een aantal maatregelen die kunnen worden genomen om de effectiviteit van het beleid te vergroten.

De voorgestelde maatregelen, de voorgenomen aanpak en de kosten die hiervoor worden begroot zijn hieronder beschreven.

Vrijstelling arbeidsplicht
Ondanks de betrokkenheid en inzet van de klantmanagers is er een groep inwoners waarvoor de afstand tot de arbeidsmarkt te groot is. Het gaat om de helft van het klantenbestand die 4 jaar of langer een uitkering ontvangen (peildatum juni 2026). Uit onderzoek van Divosa is gebleken dat de kans op uitstroom uit de uitkering stapsgewijs afneemt naarmate iemand langer afhankelijk is van een uitkering.[1] In de meeste gevallen kampen zij met complexe problemen op verschillende leefgebieden waar geen duurzame oplossing beschikbaar voor is. Een chronisch psychiatrische aandoening kan hier bijvoorbeeld aan ten grondslag liggen. Volgens het huidige beleid moeten zij om de 3 à 6 maanden met hun klantmanager in gesprek om de re-integratie vorm te geven. Dit vraagt inzet van de klantmanagers waarbij het resultaat (arbeid) uitblijft.
Het is mogelijk om bij deze groep (tijdelijk) vrij te stellen van arbeidsplicht en in te zetten op het verhogen van de participatie. De klantmanagers krijgen dan het mandaat om een inschatting te maken van de doelgroep die hiervoor in aanmerking komt en om de vrijstelling te verlenen. Met behulp van de mee-doen coach volgt vervolgens contact om invulling te geven aan het participatietraject. Als gevolg van deze aanpassing krijgen de klantmanagers ruimte om meer te investeren in inwoners met kans op uitstroom. Het budget voor re-integratietrajecten gaat naar de inwoners die hierbij gebaat zijn. De inwoners die zijn vrijgesteld ervaren minder stress in het contact met de gemeente. De gesprekken met de klantmanagers krijgen een andere focus en daardoor ook een andere lading. De vrijstelling is aan te passen zodra er iets in de leefomstandigheden veranderd waardoor de kans op begeleiding naar arbeid is toegenomen. Het inzetten van een re-integratietraject is dan alsnog mogelijk.

De klantmanagers beoordelen hun caseload en nodigen de inwoners die voor vrijstelling in aanmerking kunnen komen uit voor een persoonlijk gesprek. Naar oordeel van de klantmanager kan de mee-doen coach bij dit contact al worden betrokken. Na het gesprek volgt het besluit van de klantmanager om wel of geen vrijstelling te verlenen en daar een termijn van vrijstelling aan te koppelen. De klantmanager spreekt een frequentie voor contact met de inwoner af.
In ieder geval twee maanden voor de einddatum van de vrijstelling heeft de klantmanager weer contact met de inwoner om een actueel beeld van het leven van de inwoner te krijgen en een besluit over het vervolg te nemen.

Naar verwachting gaat het om een groep van 40 inwoners die in eerste instantie worden uitgenodigd voor een verkennend gesprek.

[1] 'Steeds minder uitstroom van bijstand naar werk', Jaarrapportage Divosa Benchmark Werk en Inkomen 2025, Steeds minder uitstroom van bijstand naar werk | Divosa

Mee-doen coach
De mee-doen coach heeft iedereen die op de participatieladder op trede 'geïsoleerd' was ingedeeld benaderd. Voor een klein gedeelte bleek de problematiek te complex om enige vorm van participatie te kunnen verwachten. Echter, een groot gedeelte van de geïsoleerde inwoners bleek wel open te staan voor contact en wilden in beweging komen. Een mooi voorbeeld van de inzet is het ontstaan van de wekelijkse bijeenkomst van de groep 'krachtvrouwen' in Maasland. Vanuit een geïsoleerd bestaan spreekt een groep van 11 vrouwen op de vrijdag af bij het Wij-punt. Zij hebben hun Nederlandse taal verbeterd, hebben leren fietsen, zijn zelfverzekerder geworden en spreken nu ook buiten het vaste moment in de week met elkaar af.
Met de verzwaring van problematiek binnen het klantenbestand is het goed om een mee-doen coach te behouden die niet alleen op een re-integratietraject inzet maar op participatie. Dit is ook in lijn met de wetswijziging binnen de Participatiewet in Balans waarmee inwoners de wijze van participatie eigenstandig kunnen vormgeven.

Financiën
De inzet van de mee-doen coach bedraagt op jaarbasis € 67.500,- Dit budget is beschikbaar vanuit de middelen voor re-integratietrajecten. Het kan worden overgeheveld naar het budget voor salarissen. Er zijn geen extra financiële middelen nodig.

Statushouders
Ook voor de statushouders in onze gemeente kan op re-integratie extra worden ingezet. Minister Aartsen heeft gemeenten opgeroepen om statushouders aan het werk te helpen. Zoals eerder in de evaluatie genoemd heeft werk een positief effect op de integratie. Binnen de Arbeidsmarkt Regio Haaglanden zijn nog steeds vacatures die niet vervuld worden en er zijn statushouders die graag willen werken. Onze ondernemers in de Harnaschpolder hebben in contact met de gemeente de wens uitgesproken om hun openstaande vacatures in te vullen met statushouders uit het AZC in Den Hoorn.

Inzetten op arbeid voorkomt dat statushouders op een later moment een beroep doen op een bijstandsuitkering. Hiermee wordt ook voldaan aan de opdracht vanuit de vangnetregeling vanuit de BUIG om instroom in de uitkering te voorkomen. Statushouders leren hierdoor sneller de taal, leveren een bijdrage aan de maatschappij, integreren makkelijker en als bijkomend voordeel hoeven zij, na vestiging in de gemeente, geen beroep te doen op een bijstandsuitkering. Dit is een preventieve maatregel die kan worden ingezet om de instroom te beperken.

De statushouders die in het AZC in Den Hoorn verblijven en die potentie hebben om te werken worden in aantallen in beeld gebracht. De voorzitter van de ondernemers in de Harnaschpolder heeft contact met de gemeente opgenomen om een samenwerking voor het vervullen van vacatures door statushouders uit het AZC te onderzoeken. Zij is momenteel de woordvoerder namens de ondernemers.
Omdat het voor zowel de werkgevers als de werknemers (statushouders in dit geval) werkbaar en veilig moet zijn is het belangrijk dat de werknemers de Nederlandse taal beheersen. Het niet spreken van de taal hoeft echter geen belemmering te zijn. Er zijn voorbeelden in het land waarbij werknemers gedurende het werk hun taalkennis verbeteren, dit wordt incompany taaltraining genoemd. Voor deze taalondersteuning op de werkvloer wordt een re-integratiepartij of onderwijsinstelling ingezet.
Het Werkcentrum Haaglanden kan de matching tussen ondernemer en statushouder op zich nemen.

Deelnemers krijgen gedurende de eerste drie maanden van hun dienstverband taallessen op de werkvloer aangeboden.

Financiën
Voor de statushouders die aan Midden-Delfland gekoppeld zijn willen we middelen vanuit het re-integratie budget beschikbaar stellen. Voor statushouders die niet aan Midden-Delfland gekoppeld zijn willen we een verrekening met het middelen voor het AZC. We gaan uit van een pilot en bij een succesvol resultaat worden de continueringsopties voorgelegd voor nieuwe besluitvorming.