



Meerjaren kaderprogramma Participatiebedrijf Zuid Kennemerland

Kaders voor Samenwerking 2022-2026

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	4
2. Gezamenlijke kaders en ontwikkelopgave	5
2.1 Focus op organisatie van en toeleiding naar betaald werk.....	5
2.2 Vereenvoudiging van de aansturing.....	7
2.3 Meer samenwerking met partners in de stad en dorpen.....	7
3. Gemeentelijk beleid Werk en Inkomen en RBL Leerplein.....	8
3.1 Algemeen.....	8
4. Samenwerkingsafspraken en afbakening dienstverlening.....	9
5. Ontwikkelingen, doelen en verwachte prestaties	12
5.1 Inleiding.....	12
5.2 Doelgroep sociale werkvoorziening en (nieuw) beschermt werk.....	12
5.3 Werkzoekenden met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt	13
5.4 Leerwerktrajecten voor jongeren zonder beroeps- of startkwalificatie (voorheen Perspectief).....	15
6. Financieel kader.....	16
7. Gezamenlijke ontwikkelagenda 2022-2026.....	17
7.1 Strategie voor de sociale werkvoorziening.....	17
7.2 Gevarieerd en passend aanbod voor de doelgroep (nieuw) beschermt werk.....	17
7.3 Financiële opgave voor terugdringen tekort (nieuw) beschermt werk.....	18
7.4 Samenwerken met partners op het gebied van re-integratie	18
7.5 Samenwerken in de participatieketen: simpel switchen.....	18
7.6 Het Participatiebedrijf als samenwerkingspartner in de arbeidsmarktregio.....	18
7.7 Duurzaam inzetbaarheidsbeleid	19

7.8	Organiseren van leerlijnen	19
7.9	Extra inzet op plaatsingen garantiebanen	19

Bijlage 1 Overzicht richtingbepalende beleidsdocumenten en college- en raadsbesluiten Gemeenten Zuid-Kennemerland 20

Bijlage 2 Gemeentelijk re-integratiebeleid 21

Re-integratiebeleid Werk en Inkomen Haarlem en Zandvoort21

Re-integratiebeleid voor Bloemendaal en Heemstede.....22

Bijlage 3 Toelichting definities tabellen 24

1. Inleiding

Met ingang van 1 januari 2022 vormen de gemeenten Bloemendaal, Haarlem, Heemstede en Zandvoort gezamenlijk het Participatiebedrijf Zuid-Kennemerland. Met de vorming van het Participatiebedrijf borgen de gemeenten de organisatie van betaald werk voor de doelgroepen Wet sociale werkvoorziening en (nieuw) beschut werk. Daarnaast wordt de focus gelegd op de toeleiding naar betaald werk voor werkzoekenden met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt, de doelgroep banenafpraak en leerwerktrajecten voor jongeren zonder beroeps-of startkwalificatie (voortijdige schoolverlaters en jongeren in kwetsbare posities).

Om maatwerk te bieden voor al deze groepen ontwikkelt het Participatiebedrijf zich tot een flexibele en wendbare uitvoeringsorganisatie die kan inspelen op de veranderende omstandigheden. Daarom wordt er samengewerkt met partners bij de organisatie van werk en bij de uitvoering van re-integratie. Het Participatiebedrijf wordt georganiseerd in een publiekrechtelijke vorm namelijk een gemeenschappelijke regeling in de vorm van een bedrijfsvoering organisatie.

In deze nota wordt de samenwerking tussen Participatiebedrijf en de gemeenten voor de komende jaren (2022-2026) uitgewerkt. De gezamenlijke ambities en samenwerkingsafspraken met betrekking tot de hoofdtaken worden beschreven in deze nota en nader geconcretiseerd in overeenkomsten met de deelnemende gemeenten. Het beleid van de deelnemende gemeenten is daarbij leidend. Het bestuur van het Participatiebedrijf stelt het meerjarig kaderprogramma inclusief de bijbehorende ontwikkelagenda vast. Hiermee wordt er richting gegeven aan de ontwikkelopgave voor het bedrijf voor de komende jaren.

2. Gezamenlijke kaders en ontwikkelopgave

Om bovengenoemde doelstelling voor een flexibel en wendbaar Participatiebedrijf te realiseren worden in het rapport ontwerp Participatiebedrijf de volgende belangrijke veranderingen benoemd¹:

2.1 Focus op organisatie van en toeleiding naar betaald werk

Het Participatiebedrijf richt zich op de volgende hoofdgroepen en bijbehorende opgaven:

A. Inwoners werkzaam in de sociale werkvoorziening (Wet sociale werkvoorziening)

Het totaal aantal SW-medewerkers bedroeg medio 2021 693 mensen. Omdat met de komst van de Participatiewet in 2015 de instroom in de sociale werkvoorziening is stopgezet, daalde het aantal medewerkers tot nu toe jaarlijks met 40 tot 50 personen. Meer dan 46% van de SW-populatie van Paswerk is 55 jaar of ouder. De groep wordt steeds ouder en de fysieke beperkingen nemen toe. De uitdaging is om deze groep ook de komende jaren uitdagend werk te bieden waarbij ze ook productief zijn voor het bedrijf. Rond 2045 gaan de laatste medewerkers uit deze groep met pensioen.

Het is de opgave voor het Participatiebedrijf om betaalde werkplekken voor deze doelgroep en (nieuw) beschut te organiseren. Daarvoor worden passende detachingsplekken gezocht bij externe partijen. Mensen die behoefte hebben aan extra begeleiding worden geplaatst bij werk in eigen beheer, dat kan zijn op locatie of in een beschutte omgeving. Naast het uitvoeren van opdrachten voor klanten van het bedrijf ligt de focus bij het ontwikkelen van vakvaardigheden en zelfstandiger werken.

B. Inwoners werkzaam op (nieuw) beschut werk plekken (o.g.v. de Participatiewet)

Deze relatief nieuwe voorziening op grond van de Participatiewet is in 2015 ingevoerd en is bedoeld voor de groep werkzoekenden met een arbeidsbeperking die niet in staat is om bij een reguliere werkgever te werken. Medio 2021 hebben ongeveer 71 inwoners (uit de vier gemeenten) met een indicatie (nieuw) beschut werk een betaalde werkplek bij Paswerk. Rond 2045 werken naar schatting 320 werknemers met een indicatie (nieuw) beschut werk bij het Participatiebedrijf. In 2022 bedraagt het gemiddeld aantal begrootte (nieuw) beschut werkplekken 81. De taakstelling van 91 werkplekken op basis van 31 uur² in 2021 is het plafond van het aantal werkplekken dat de gemeenten moet realiseren als daar vraag naar is. De vraag is de optelsom van het aantal positieve adviezen die het UWV in een gemeente heeft afgegeven. De gemeente is verplicht werkzoekenden met een indicatie (nieuw) beschut werk een werkplek aan te bieden. Ook voor deze groep is het belangrijk dat er de komende jaren uitdagend werk kan worden geboden waarbij de mensen ook productief kunnen zijn voor het bedrijf.

¹ Deze kaders en randvoorwaarden zijn opgenomen in het Rapport ontwerp Participatiebedrijf (4 december 2020), besproken in de raadscommissies van de aan de GR deelnemende gemeenten.

² Voor Haarlem 75, Heemstede 7, Bloemendaal 4 en Zandvoort 5.

C. Re-integratie van mensen uit het doelgroep register naar een garantiebaan (realisatie banenafspraken)

Het Participatiebedrijf ondersteunt ook de doelgroep met een arbeidsbeperking die niet in staat is om zelfstandig het minimumloon te verdienen maar wel bij een reguliere werkgever aan de slag kan in een garantiebaan. Mensen uit het doelgroepregister worden begeleid naar betaald werk, gaan aan het werk met loonkostensubsidie en krijgen begeleiding van een jobcoach. Medio 2021 waren er ongeveer 200 inwoners uit de vier gemeenten met een indicatie banenafpraak betaald aan het werk. Het deel van deze groep dat onder de Participatiewet valt, wordt door het Participatiebedrijf begeleidt naar werk. De jongeren die vanuit VSO-PRO, MBO 1 worden ingeschreven in het doelgroepregister, worden begeleid door een private re-integratiepartij.

D. Inwoners met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt.

Begin 2020 hadden in de regio Zuid-Kennemerland ongeveer 4.350 personen een bijstandsuitkering. Begin 2021 is dit aantal licht gestegen vooral onder de jongeren. Of de stijgende trend wordt voortgezet is op dit moment niet duidelijk. De economie trekt aan maar het aantal regelingen voor diverse groepen waaronder de TOZO lopen in het najaar af waardoor mogelijk meer mensen een beroep kunnen doen op een bijstandsuitkering.

Het Participatiebedrijf richt zich niet op de hele groep van bijstandsgerechtigden maar op de werkzoekenden met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt die door de klantmanager worden aangemeld voor een traject. De klantmanagers van de vier regiogemeenten melden jaarlijks tussen de 840 en 1000 werkzoekenden bij het Participatiebedrijf aan voor een re-integratietraject. Er kan afhankelijk van conjunctuur en beschikbare middelen een groter of kleiner beroep gedaan worden op het Participatiebedrijf. Ook kan de samenstelling van de groep verschillen. Dat vraagt om een flexibele houding van het Participatiebedrijf.

Toeleiding naar werk van de doelgroep met een arbeidsbeperking naar een garantiebaan bij een reguliere werkgever of een werkplek (nieuw) beschut werk binnen het bedrijf, valt ook onder deze dienstverlening.

Nuggers

Niet uitkeringsgerechtigden ook wel Nuggers genoemd, die geen recht hebben op een uitkering, kunnen in bepaalde gevallen recht hebben op ondersteuning bij het vinden van werk. Deze groep valt immers ook onder de Participatiewet. Nuggers moeten inwoner zijn van een van de gemeenten Zuid-Kennemerland, jonger zijn dan de pensioengerechtigde leeftijd en niet in aanmerking komen voor een Wajong of WAO-uitkering. In de praktijk gaat het om een kleine groep die door het Sociaal wijkteam of Werk en Inkomen van de gemeenten worden aangemeld bij het Participatiebedrijf en begeleiding krijgt bij het vinden van een garantiebaan of worden geplaatst op een (nieuw) beschut werkplek.

Werkgeversdienstverlening

Het Participatiebedrijf werkt samen in het Regionaal Werkgeversservicepunt (WSP) met IJmond werkt! en het UWV. Het UWV en de gemeenten van Zuid-Kennemerland en IJmond zijn de opdrachtgevers van het WSP. Het WSP ondersteunt werkgevers in de regio met voorlichting en begeleiding bij het vinden en plaatsen van kwetsbare werkzoekenden op een baan.

Complementaire dienstverlening in samenwerking met het UWW

Werkzoekenden die binnen enkele maanden hun WW-uitkering zullen verliezen en aanspraak gaan maken op een bijstandsuitkering, ontvangen ondersteuning door middel van een re-integratietraject en worden bemiddeld naar betaald werk.

E. Jongeren die wel leerbaar zijn maar nog geen start- of beroepskwalificatie hebben.

Deze jongeren met het profiel scholing kunnen door middel van deze leerwerkplekken alsnog een MBO 1 of MBO 2 diploma halen (of branchecertificaten) en doorstromen naar werk of vervolgonderwijs. Het is de opgave voor het Participatiebedrijf om ongeveer 50 leerwerkplekken te organiseren voor deze groep in de leeftijd tussen 16 en 27 jaar die extra ondersteuning en hulpverlening nodig hebben bij hun leerwerktraject. De jongeren die een plek vinden bij het Participatiebedrijf zijn niet alleen afkomstig uit de gemeenten van Zuid-Kennemerland maar ook uit de IJmond-gemeenten. De deelname aan leerwerktrajecten van jongeren wordt in gezamenlijk overleg van RBL Leerplein met het onderwijsveld en het Participatiebedrijf bepaald en definitief goedgekeurd door het Leerplein.

2.2 Vereenvoudiging van de aansturing

Vanaf 1 januari 2022 is sprake van één juridische entiteit, de Gemeenschappelijke regeling waar de vier hoofdtaken in zijn ondergebracht. Vanaf 1 januari 2022 is er ook één bestuur dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van de hoofdtaken. Gemeenten kunnen hierdoor beter sturen vanuit de brede opgave voor betaald werk en begeleiding naar betaald werk voor kwetsbare werkzoekenden.

De nieuwe gemeenschappelijke regeling is inmiddels vastgesteld door de raden van de deelnemende gemeenten. In de gemeenschappelijke regeling worden afspraken gemaakt over samenwerking, zeggenschap en bevoegdheden van de bestuurders en de directeur, verantwoording en informatieverstrekking en hoe om te gaan met (grote) besluiten. In aanvulling op de gemeenschappelijke regeling wordt het komend jaar het directiestatuut geactualiseerd en een reglement van orde voor het bestuur opgesteld waarin afspraken worden gemaakt over de werkwijze van vergaderen. Budgetten worden in overleg tussen gemeenten en Participatiebedrijf afgestemd en opgenomen in één begroting voor het Participatiebedrijf, in aansluiting op de gemeentelijke begrotingen die onder toezicht en sturing van de gemeenten vallen (P&C cyclus). Gemeenten en het Participatiebedrijf bereiden gezamenlijk de begroting voor het bedrijf voor. De ambities en ontwikkelpunten met betrekking tot de hoofdtaken worden uitgewerkt in de ontwikkelagenda die door gemeenten en Participatiebedrijf gezamenlijk wordt voorbereid. Samenwerking- en prestatieafspraken worden nader geconcretiseerd in overeenkomsten tussen gemeenten en Participatiebedrijf.

2.3 Meer samenwerking met partners in de stad en dorpen

Het gezamenlijk eindbeeld voor het Participatiebedrijf dat de gemeenten voor ogen hebben, is een compactere werkorganisatie die in de organisatie van werk en re-integratie de samenwerking met partners in de stad en de dorpen opzoekt. Dit thema wordt uitgewerkt in de gezamenlijke ontwikkelagenda van hoofdstuk 8.

3. Gemeentelijk beleid Werk en Inkomen en RBL Leerplein

3.1 Algemeen

De beleidskaders van de gemeenten zijn leidend voor de uitvoering van de taken Sociale werkvoorziening, (nieuw) beschut werk en re-integratie. De beleidskaders van het RMC-regio Zuid-Kennemerland en IJmond zijn leidend voor de leerwerktrajecten voor jongeren zonder beroeps- of startkwalificatie die zijn uitgevallen van school maar nog wel leerbaar zijn. In de bijlagen is een lijst met de leidende beleidsdocumenten en een samenvatting van het gemeentelijke re-integratiebeleid van de vier gemeenten opgenomen.

De gemeenten hebben gemeenschappelijk dat ze regiefunctie van de klantmanagers (Haarlem en Zandvoort) en de consultants (Heemstede en Bloemendaal) op het dossier Werk en Inkomen centraal stellen. De klantmanagers en consultants maken de inschatting van de afstand tot de arbeidsmarkt en zorgen dat de werkzoekende wordt aangemeld bij het Participatiebedrijf voor een re-integratietraject.

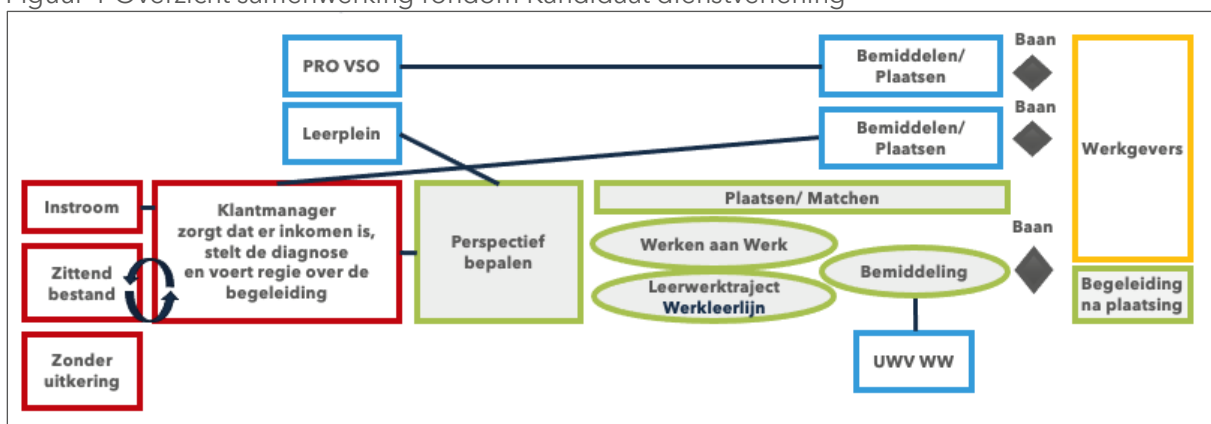
Gemeentelijk beleid in samenwerking met RBL Leerplein

Het beleidskader voor jongeren zonder start- of beroepskwalificatie ligt vast in een Meerjarenbeleidsplan 2018-2022 van de gemeenschappelijke regeling schoolverzuim en VSV regio Zuid-Kennemerland en IJmond en in aanvullende maatregelen Voortijdig Schoolverlaten (VSV) 2018-2024 in samenwerking met mbo-instellingen en VO-scholen. De leerwerktrajecten van het Participatiebedrijf zijn een van de instrumenten om jongeren aan kwalificaties werk of vervolgopleiding te helpen. De kaderafspraken zijn vastgelegd in een jaarlijks af te sluiten samenwerkingsovereenkomst met het Participatiebedrijf. Per kwartaal wordt gerapporteerd. De regionale financiering van de jeugdhulp voor jongeren loopt sinds 1 januari 2021 ook via RBL Leerplein.

4. Samenwerkingsafspraken en afbakening dienstverlening

Voor de re-integratiedienstverlening is de ketensamenwerking belangrijk voor een succesvolle uitvoering. De inrichting van het globale werkproces zoals dat in het vorige hoofdstuk is besproken betreft verschillende ketenpartners. Deze zijn in onderstaande figuur weergegeven. De activiteiten van het Participatiebedrijf zijn in het groen weergegeven. De re-integratie activiteiten van andere organisaties in het blauw.

Figuur 1 Overzicht samenwerking rondom Kandidaat dienstverlening



De begeleiding vanuit het Participatiebedrijf is er op gericht kandidaten te plaatsen op een betaalde baan. Niet alle stappen uit bovenstaand schema zijn voor iedereen nodig. Ook de duur van de verschillende trajectfases en de intensiteit van de begeleiding verschilt per persoon. Voor alle doelgroepen geldt dat het traject altijd start met het bepalen van een ontwikkelperspectief. Het traject daarna kan bestaan uit alle stappen uit bovenstaand schema, maar ook uit slechts één van de in het schema genoemde elementen. Hieronder volgt een korte uitleg van de diverse onderdelen uit dit schema.

Bij het uitvoeren van de ontwikkeltrajecten maakt het Participatiebedrijf gebruik van de mogelijkheden bij werkgevers en partners in de stad. Voor hen die gebaat zijn bij een beschutte werkomgeving gebeurt dat in de bestaande infrastructuur van het Participatiebedrijf.

Het Participatiebedrijf stimuleert alle doelgroepen om te werken naar vermogen. Voor de doelgroep SW en (nieuw) beschermt geldt dat indien doorstroom (nog) niet mogelijk is, de begeleiding gericht is op duurzame inzetbaarheid en voorkomen uitval.

Figuur 2 Regierol tijdens het ontwikkeltraject



Er is een duidelijke rolverdeling:

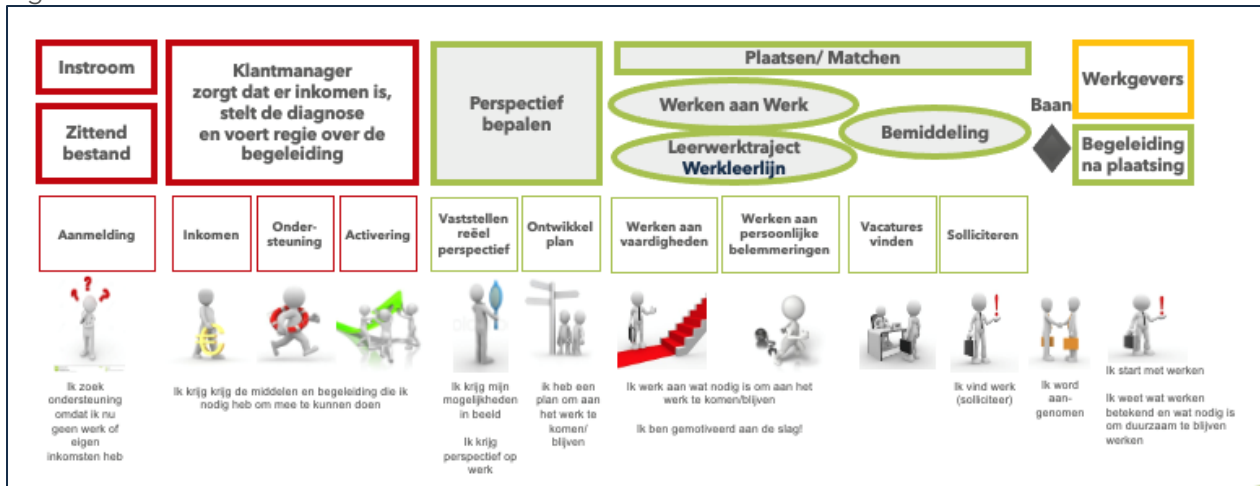
1. Tijdens de trajecten ligt de regierol bij de klantmanager.
2. Een kandidaat heeft binnen het Participatiebedrijf altijd één arbeidscoach als aanspreekpunt over de voortgang van het ontwikkelplan.
3. De klantmanager wordt via het systeem INIO (Inzicht in Ontwikkeling) op de hoogte gehouden van de voortgang van het traject. Ook als er extra ondersteuning nodig is op andere leefgebieden wordt dat door de klantmanager georganiseerd.

Een groot deel van de mensen met een uitkering die bij het Participatiebedrijf wordt aangemeld, start ook daadwerkelijk met het traject. De groep waarbij dit (nog) niet mogelijk is, wordt terug gemeld bij de klantmanager. Dit wordt onderbouwd met redenen en indien mogelijk met een advies voor het vervolg.

Tijdens het operationeel overleg tussen de teammanagers van de gemeenten en het Participatiebedrijf wordt de algehele voortgang gemonitord en worden (mogelijke) knelpunten in de uitvoering besproken. Hiervoor levert het Participatiebedrijf de voorbeelden en de kwartaalrapportages. Daarnaast vindt strategisch overleg plaats om de effectiviteit en efficiency van de organisaties te optimaliseren en aan te passen aan gewijzigde omstandigheden.

De klantreis voor mensen met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt loopt over verschillende organisaties.

Figuur 3 De klantreis



5. Ontwikkelingen, doelen en verwachte prestaties

5.1 Inleiding

Een meerjarige prognose voor de ontwikkeling van de omvang van de specifieke doelgroepen Participatiewet is de basis om de verwachte prestaties van het Participatiebedrijf in te kunnen inschatten. Deze prestaties en de ambities met betrekking tot te realiseren effecten worden op hoofdlijnen uitgewerkt in dit hoofdstuk. Aan de hand van ervaringscijfers en verwachte ontwikkelingen worden jaarlijks concrete afspraken gemaakt met de gemeentelijke afdelingen over de trajecten (re-integratie) voor de doelgroepen met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt en aantal benodigde werkplekken voor de sociale werkvoorziening en (nieuw) beschut werk. Afspraken over de doelgroep met een arbeidsbeperking die geplaatst kan worden op een garantiebanaan bij een reguliere werkgever, vallen ook onder dit contract. Afspraken over de jongeren zonder beroeps- of startkwalificatie die nog wel leerbaar zijn (de leerwerkplekken voor Perspectief), worden gemaakt met het Leerplein.

5.2 Doelgroep sociale werkvoorziening en (nieuw) beschut werk

De ontwikkeling van het aantal SW-medewerkers per jaareinde loopt geleidelijk af door uitstroom bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en overige uitstroom, voornamelijk na ziekte. In 2022 wordt de pensioengerechtigde leeftijd verhoogd en is de uitstroom lager.

Tabel 1 Indicatoren meerjaren ontwikkeling omvang doelgroep Sociale Werkvoorziening (SW)

Sociale Werkvoorziening	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Aantal mensen	756	712	666	647	628	605	569	530
Ziekteverzuim%	9,2%	11,0%	11,0%	11,0%	11,5%	11,5%	12,0%	12,0%

Het aantal mensen is de stand op 31 december. In bijlage 3 is een toelichting met de gebruikte definities voor de indicatoren van alle tabellen opgenomen.

Tabel 2 Indicatoren meerjaren ontwikkeling omvang doelgroep (nieuw) beschut

(Nieuw) beschut	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Taakstelling	63	79	91	105	119	133	147	161
Aantal mensen	30	69	83	97	111	125	139	153
Aantal banen	27	62	75	87	100	113	125	138
Percentage gerealiseerde banen t.o.v. het aantal mensen	90%	90%	88%	90%	90%	90%	90%	90%
Ziekteverzuim%	4,6%	7,5%	8,0%	8,0%	8,0%	8,0%	8,0%	8,0%

De inschatting omvang van de doelgroep (nieuw) beschut is de jaarlijkse minimumopgave op basis van landelijke richtlijnen (taakstelling). Deze cijfers zijn gebaseerd op een gemiddeld dienstverband van 31 uur. Deze opgave nam de afgelopen jaar met gemiddeld 14 mensen toe. De verwachting is wel dat in de bijstandpopulatie van gemeenten werkzoekenden zitten die mogelijk in aanmerking komen voor een (nieuw) beschut werkplek. De gemeenten en het Participatiebedrijf hebben de ambitie om deze werkzoekenden te begeleiden naar een (nieuw) beschut werkplek. Bij verdere uitbreiding van de (nieuw) beschut werkplekken is kostenbeheersing een aandachtspunt. Zie hiervoor de ontwikkelopgave terugdringen financieel tekort (nieuw) beschut werk zoals die is opgenomen in de ontwikkelagenda van hoofdstuk 8.

Ten opzichte van de taakstelling is het verwachte aantal gerealiseerde werkplekken (nieuw) beschut lager omdat er naar verwachting minder mensen met een (nieuw) beschut indicatie in de regio woonachtig zijn dan de landelijke inschatting.

5.3 Werkzoekenden met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt

Voor het Participatiebedrijf is vooral de omvang van de groep werkzoekenden met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt van belang. Op basis van ervaringscijfers blijkt dat het jaarlijks om een aantal van tussen de 840 en 1000 re-integratietrajecten gaat.

Afhankelijk van de conjunctuur, situatie op de arbeidsmarkt en andere maatschappelijk ontwikkelingen kan dit aantal variëren. Een inschatting van het aantal aanmeldingen voor re-integratietrajecten wordt jaarlijks in gezamenlijk overleg gemeenten en Participatiebedrijf bepaald. De opdracht (doel) voor het Participatiebedrijf is om zoveel mogelijk werkzoekenden uit deze groep te begeleiden en te plaatsen op een betaalde baan. Afspraken over de doelgroep met een arbeidsbeperking die geplaatst kan worden op een garantiebaan bij een reguliere werkgever, vallen hier ook onder. Er worden onder andere afspraken gemaakt over het percentage werkzoekenden dat jaarlijks uitstroomt naar werk (prestatieafpraak). Het uitstroom percentage naar duurzaam werk ligt meestal tussen de 45 en 60%. Deze afspraken worden vastgelegd in een dienstverleningsovereenkomst.

Tabel 3 Indicatoren re-integratie

Re-integratie trajecten	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Aantal mensen dat gedurende het jaar in een traject heeft gezeten	1.052	1.004	930	950	950	950	950	950
Gemiddelde trajectduur (maanden)	9	10	10	10	9	9	9	9
Aantal mensen dat duurzaam passend werk heeft gevonden	295	193	206	220	240	260	280	290
Percentage van de gestarte trajecten dat met duurzame uitstroom naar werk is afgerond	54%	46%	48%	50%	52%	55%	57%	60%
Percentage van de aangemelde kandidaten dat start met traject	81%	71%	85%	85%	85%	85%	85%	85%

Werkzoekenden met een arbeidsbeperking die in aanmerking komen voor een garantiebaun

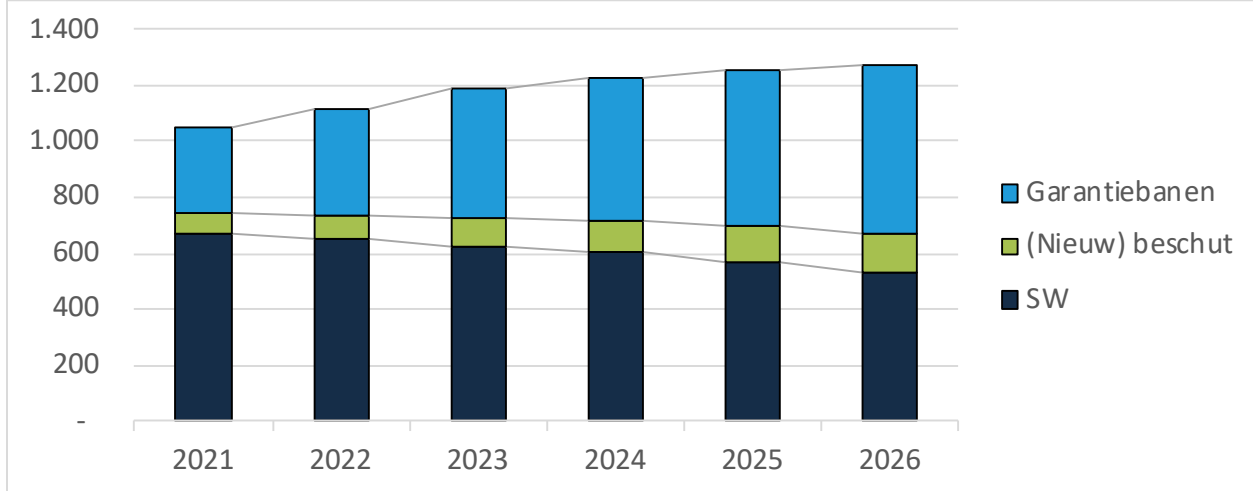
De dienstverlening ondersteuning en bemiddeling naar werk voor deze groep valt op basis van het contract onder de noemer werkzoekenden met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt. Door het sluiten van de Wsw en het drastisch beperken van de toegang tot de Wajong zijn mensen met een arbeidsbeperking aangewezen op de Participatiewet en worden zij opgenomen in het doelgroepregister. De regionale cijfers zijn beschikbaar op het niveau van de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond. Op basis van de registraties blijkt dat ongeveer 50% van deze doelgroep in de regio Zuid-Kennemerland woont. Het participatiebedrijf werkt samen in het WSP om deze mensen met loonkostensubsidie bij reguliere werkgevers te bemiddelen. Op basis van extrapolatie van de cijfers van de afgelopen vijf jaar is de verwachting is dat deze groep aanzienlijk zal toenemen.

Tabel 4 Indicatoren doelgroepregister en garantiëbanen

Doelgroepregister P-wet Zuid-Kennemerland	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Aantal mensen	619	689	785	885	985	1.085	1.185	1.285
Aantal garantiëbanen	266	258	314	381	463	510	557	604
Aantal gerealiseerde banen t.o.v. het aantal mensen (landelijk gemiddelde 47%)	43%	37%	40%	43%	47%	47%	47%	47%

In onderstaande grafiek is de ontwikkeling van het aantal banen per doelgroep uit de bovenstaande tabellen weergegeven. Hiermee wordt duidelijk wat de impact is op de opgave van de organisatie en de veranderende opdracht.

Grafiek 1 Overzicht van de ontwikkeling van het aantal gesubsidieerde banen in Zuid-Kennemerland



Het overzicht geeft enerzijds het aantal doelgroep-medewerkers dat bij het Participatiebedrijf in dienst is (SW en (nieuw) Beschermt) en anderzijds het aantal gesubsidieerde banen bij reguliere werkgevers. Dit aantal daalt de komende 5 jaar met 10% (van 741 in 2021 naar 668 in 2026).

Mensen met een garantiebaan zijn in dienst bij een reguliere werkgever (vaak na een traject of bemiddeling door het Participatiebedrijf). De verwachting is dat deze groep stapsgewijs groeit naar bijna 50% van de totaal aantal gesubsidieerde banen in 2026.

5.4 Leerwerktrajecten voor jongeren zonder beroeps- of startkwalificatie (voorheen Perspectief)

De prestatieafspraken worden vastgelegd in een jaarlijks door het Leerplein af te sluiten samenwerkingsovereenkomst met het Participatiebedrijf. Per kwartaal wordt gerapporteerd. De regionale financiering van de jeugdhulp voor jongeren loopt sinds 1 januari 2021 ook via RBL Leerplein. Daarnaast heeft het onderwijsveld (MBO en VO) een samenwerkingsovereenkomst met Perspectief voor de (met het Leerplein afgestemde) inhoudelijke procedurele en financiële afspraken. De hoogte van het aantal aanmeldingen voor jongeren blijft moeilijk te voorspellen. Naast de 50 afgesproken plekken zijn eventueel meer certificerende trajecten vanuit het Leerplein mogelijk.

Tabel 5 Indicatoren leerwerktrajecten jongeren

Leerwerktrajecten jongeren (Perspectief)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Aantal trajecten jongeren	58	49	50	50	50	50	50	50
% Uitstroom jongeren naar werk na leerwerktraject	80%	90%	70%	70%	70%	70%	70%	70%

6. Financieel kader

In onderstaande tabel uit de begroting 2022 van het Participatiebedrijf worden de gemeentelijke bijdragen per programma en per gemeente weergegeven.³

Overzicht gemeentelijke bijdragen per programma en per gemeente:

<u>Programma:</u>	<u>Gemeente:</u>	<u>Budget 2022</u>	<u>Budget 2023</u>	<u>Budget 2024</u>
Werk: Uitvoering Wsw	Bloemendaal	721.845	727.990	678.064
	Haarlem	14.693.106	14.395.121	14.063.512
	Heemstede	1.234.744	1.216.432	1.156.138
	Zandvoort	558.857	545.995	546.588
		17.208.551	16.885.538	16.444.302
Werk: Uitvoering 'Nieuw beschut Werk'	Bloemendaal	76.902	103.231	127.133
	Haarlem	1.794.377	1.935.589	2.161.256
	Heemstede	128.170	154.847	177.986
	Zandvoort	76.902	103.231	127.133
		2.076.351	2.296.899	2.593.507
Re-integratie:	Bloemendaal	33.749	34.255	34.769
	Haarlem	2.157.401	2.157.574	2.185.961
	Heemstede	62.676	63.616	64.571
	Zandvoort	239.711	239.730	242.885
		2.493.537	2.495.175	2.528.185
Totaal gemeentelijke bijdrage 'Werk & Inkomen'		21.778.439	21.677.613	21.565.994
Jongeren	Leerplein	420.210	426.513	432.911
	NOVA-college	380.625	386.334	392.129
Totaal bijdragen leer-werktrajecten jongeren		800.835	812.848	825.040
Totaal bijdragen programma's		22.579.274	22.490.461	22.391.035

³ De gemeentelijke bijdragen voor (nieuw) beschut werk zijn gerelateerd aan de realisatie van de ontwikkelopgave (nieuw) beschut werk zoals die is opgenomen in de begroting 2022.

7. Gezamenlijke ontwikkelagenda 2022-2026

Met het Participatiebedrijf willen de gemeenten een ondernemende, effectieve en flexibele netwerkorganisatie ontwikkelen die samenwerkt met de klantmanagers van werk en inkomen van de deelnemende gemeenten, partners en werkgevers. Het gezamenlijk doel is voor zoveel mogelijk kwetsbare werkzoekenden in Zuid-Kennemerland betaald werk te realiseren. Dit kan enerzijds door het realiseren en behouden van werkplekken voor de sociale werkvoorziening en (nieuw) beschermt werk. Anderzijds door zoveel mogelijk uitstroom naar werk van de doelgroep met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt, banenafpraak en jongeren met schooluitval naar een betaalde baan. Hierbij staat meedoen naar vermogen voorop, bij voorkeur in een reguliere baan.

Met bovenstaand gezamenlijk doel voor ogen is voor de komende jaren bijgaande ontwikkelagenda opgesteld.

7.1 Strategie voor de sociale werkvoorziening

De instroom in de Sociale werkvoorziening is gestopt. De groep medewerkers die het werk kan verrichten en zo omzet kan maken voor het bedrijf wordt kleiner en vergrijsd. De uitdaging voor de komende jaren is in te zetten op duurzame inzetbaarheid. Door ervoor te zorgen dat de groep medewerkers in de sociale werkvoorziening actief, gezond en met tevredenheid aan het werk blijven, vallen zij niet uit en worden andere maatschappelijke kosten voorkomen. De voorkeur gaat uit naar een mix van beschutte werkzaamheden in het Participatiebedrijf zelf, externe werkzaamheden zoals de schoonmaak en het groen maar ook detacheringen en dienstverbanden bij reguliere werkgevers. Het Participatiebedrijf werkt aan een strategie die rekening houdt met de krimp van het bestand en zorgt voor continuïteit van aanbod van werk: zo gevarieerd mogelijk en passend voor de doelgroep. Hierbij wordt de samenwerking met werkgevers en sociale ondernemers gezocht.

7.2 Gevarieerd en passend aanbod voor de doelgroep (nieuw) beschermt werk

Voor de doelgroep (nieuw) beschermt werk die sinds 2015 met de indicatie in aanmerking komt voor betaald werk bij het bedrijf, wordt gevarieerd en passend werk gerealiseerd. Werk dat aansluit bij de individuele ontwikkelmogelijkheden van de medewerker en waarbij rekening gehouden wordt met de beperkingen. Voor het aanbod van werk aan deze groep wordt gebruik gemaakt van de werksoorten die er al zijn voor de sociale werkvoorziening en het toekomstig aanbod voor beide groepen kan in samenhang worden ontwikkeld. De opgave voor het Participatiebedrijf voor deze doelgroep is het realiseren van de loonwaarde conform indicatie en het ontwikkelen van deze mensen naar zelfstandiger werken zodat de begeleidingskosten op termijn op niveau van landelijke standaard komen.

7.3 Financiële opgave voor terugdringen tekort (nieuw) beschut werk

De financiering van de doelgroep (nieuw) beschut werk legt een zware last op het beschikbare Participatiebudget van de deelnemende gemeenten en noodzaakt tot een efficiënte uitvoering. In Samenwerking met de gemeenten is vanaf 2022 en verder een ontwikkelopgave gedefinieerd om het tekort terug te dringen. Dit is opgenomen in de begroting 2022 van het Participatiebedrijf. De uitvoering van de ontwikkelopgave wordt bestuurlijk gevolgd en komt terug in de begroting en jaarrekening van het bedrijf.

7.4 Samenwerken met partners op het gebied van re-integratie

De steeds veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt en nieuwe doelgroepen van de Participatiewet hebben tot gevolg dat het Participatiebedrijf flexibel en innovatief moet zijn. Dat wil zeggen in staat om in te spelen op nieuwe wensen en behoeften van de arbeidsmarkt en werkzoekenden. Hierbij is het noodzakelijk om de samenwerking met re-integratiepartners en (sociale) ondernemers uit te breiden. Mooie bestaande voorbeelden zijn de samenwerking in 'Aan de slag', een samenwerkingsverband tussen het Participatiebedrijf, Vluchtelingwerk en Agros waarbinnen statushouders worden begeleid naar werk. En de samenwerking is met MEO, een sociale onderneming in Haarlem die betaald werk biedt voor mensen met een arbeidsbeperking. Het Participatiebedrijf begeleidt en ondersteunt de werkzoekenden die eerst een proefplaatsing van vier maanden krijgen en daarna een betaalde baan bij MEO. De samenwerking met partners wordt in de komende jaren uitgebreid.

7.5 Samenwerken in de participatieketen: simpel switchen.

De afdelingen Werk en Inkomen en Maatschappelijke Ondersteuning of Welzijn van de gemeenten en het Participatiebedrijf hebben de gezamenlijke ambitie om vorm te geven aan de doorstroom van kandidaten in de arbeidsmatige dagbesteding naar betaald werk. De klantmanager signaleert en zorgt dat kandidaten worden aangemeld bij het Participatiebedrijf voor een re-integratie traject naar betaald werk. Het Participatiebedrijf levert zijn bijdrage aan dit Simpel switchen in de participatieketen als de re-integratiepartner voor gemeenten.

7.6 Het Participatiebedrijf als samenwerkingspartner in de arbeidsmarktregio

In de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond wordt door gemeenten, UWV, werkgevers, werknemers en onderwijspartijen intensief samengewerkt om zo meer kwetsbare werkzoekenden te helpen aan een plek op de arbeidsmarkt. Een van de samenwerkingsvormen is het WSP (Werkgeversservicepunt) waarin het Participatiebedrijf, IJmond werkt en het UWV in opdracht van gemeenten de werkgeversdienstverlening uitvoeren. In opdracht van de gemeenten wordt de aansturing en financiering van het WSP onderzocht. Op grond van het gewijzigd besluit SUWI moet de samenwerking de komende jaren worden versterkt en de herkenbaarheid van het WSP worden verbeterd.

7.7 Duurzaam inzetbaarheidsbeleid

Het Participatiebedrijf is verantwoordelijk voor de duurzame inzetbaarheid van kwetsbare groepen werknemers. Hoe zorgen we ervoor dat de SW-medewerkers nu en in de toekomst met plezier naar het werk kunnen, gezond(er) leven en zich blijven ontwikkelen? Dat is waar duurzame inzetbaarheid (DI) over gaat. Duurzame inzetbaarheid vraagt iets van de werkgever én werknemer. Duurzaam inzetbaarheidsbeleid vraagt dan ook extra aandacht voor onder andere het beperken van uitval en ziekteverzuim door het aanbieden van aangepast werk gericht op gewijzigde fysieke capaciteiten van medewerkers.

7.8 Organiseren van leerlijnen

Het Participatiebedrijf zorgt voor de versteviging van de driehoek Opleiden (Perspectief)- Infrastructuur (Paswerk)-Re-integratie (Paswerk) waardoor leerlijnen ontstaan die beschikbaar zijn voor alle doelgroepen. Mensen zonder startkwalificatie krijgen hierdoor alsnog de mogelijkheid een certificaat of praktijkverklaring te halen, waarmee ze hun kansen op de reguliere arbeidsmarkt vergroten. De leerlijnen sluiten aan op de regionale kans beroepen en dragen bij aan meer en duurzamere uitstroom: voor klanten met een uitkering richting betaald werk, voor SW/(nieuw) beschut richting detacheren. Om deze leerlijnen te organiseren werkt het P-bedrijf samen met ROC en/ of andere opleidingsinstituten, brancheorganisaties en met het WSP.

7.9 Extra inzet op plaatsingen garantiebanen

Het aantal mensen in het doelgroep register zal de komende jaren verder toenemen, als gevolg van het sluiten van de sociale werkvoorziening en een groot deel van de Wajong. Deze mensen vallen onder de Participatiewet en vinden met ondersteuning werk in zogenoemde garantiebanen. Na een aantal voorspoedige jaren van gestaag oplopende aantallen plaatsingen op garantiebanen, loopt het aantal plaatsingen op garantiebanen landelijk gezien terug. Het Participatiebedrijf ziet juist een licht stijgende lijn in het aantal plaatsingen maar pleegt extra inzet om meer mensen te plaatsen en zet daarvoor verschillende instrumenten in:

- Garantiebaan bij het Participatiebedrijf als instrument: kandidaten werken voor een periode van maximaal twee x zes maanden onder begeleiding van een jobcoach bij het Participatiebedrijf en worden klaargestoomd voor een plaatsing bij een reguliere werkgever.
- Focus op mogelijkheden voor garantiebaan voor werkzoekenden in de bijstand. De klantmanager voert de regie op het bestand en draagt kandidaten voor aan het Participatiebedrijf. Door meer en intensiever gebruik te maken van de expertise van de arbeidscoaches van het Participatiebedrijf, kan het aantal aanmeldingen van kandidaten voor een traject naar een garantiebaan worden verhoogd. Het Participatiebedrijf is verantwoordelijk voor de plaatsingen op een garantiebaan. Het Participatiebedrijf vult en onderhoudt ook het systeem van de kandidatenverkenner waarin werkgevers profielen van kandidaten voor een garantiebaan kunnen terugvinden.
- Inzetten van vrijgevallen SW-detacheringplekken voor garantiebanen in dienst van reguliere werkgever. Veel sociale ondernemers hebben nu plekken voor mensen uit de sociale werkvoorziening (detachering of begeleid werken). Met de pensionering en andere uitstroom van deze groep komen deze plaatsen bij reguliere werkgevers mogelijk beschikbaar om ingevuld te worden met garantiebanen.

Bijlage 1 Overzicht richtingbepalende beleidsdocumenten en college- en raadsbesluiten Gemeenten Zuid-Kennemerland

- Koersdocument Werk en Inkomen Haarlem 2016
- Koersdocument Werk en Inkomen, Zandvoort 2016
- Effectief ondersteuningsaanbod re-integratie Haarlem 2017
- Effectief ondersteuningsaanbod re-integratie Zandvoort 2017
- Ontwerp Participatiebedrijf Zuid-Kennemerland, eindrapportage 4 december 2020
- Uitvoeringsprogramma re-integratiebeleid Heemstede 2021
- Uitvoeringsprogramma re-integratiebeleid Bloemendaal 2021
- Meerjarenbeleidsplan 2018-2022 van de gemeenschappelijke regeling schoolverzuim en VSV regio Zuid-Kennemerland en IJmond
- Aanvullende maatregelen Voortijdig Schoolverlaten (VSV) 2018-2024 in samenwerking met mbo-instellingen en VO-scholen.

Bijlage 2 Gemeentelijk re-integratiebeleid

Re-integratiebeleid Werk en Inkomen Haarlem en Zandvoort

De gemeenteraden van Haarlem en Zandvoort hebben in het Koersdocument werk en inkomen hun visie op de uitvoering van de Participatiewet geschetst. Kern van deze koers is dat de gemeenten iedereen die een beroep doet op de Participatiewet ondersteunt bij het vinden van betaald werk en als dat (nog) niet lukt op andere wijze ondersteunt bij het participeren, bijvoorbeeld door vrijwilligerswerk of arbeidsmatige dagbesteding. Om deze ambities te realiseren spreken de gemeenten alle werkzoekenden in hun bestanden om zo een goed beeld te krijgen van hun wensen, talenten en mogelijkheden en willen zij de mogelijkheden in de stad en het dorp om mensen te laten participeren optimaal benutten.

In de Nota effectief ondersteuningsaanbod re-integratie, hebben de gemeente beschreven welke ondersteuning verschillende groepen werkzoekenden krijgen aangeboden en op welke wijze zij deze ondersteuning organiseren. De gemeenten maken in hun aanbod een onderscheid in werkzoekenden zonder afstand tot de arbeidsmarkt, werkzoekenden met een overbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt (meestal tot 18 maanden) en werkzoekenden met een onoverbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt die zijn aangewezen op een vorm van participatie.

De afdeling werk en inkomen zorgt voor inkomen en ondersteuning bij het vinden van betaald werk of maatschappelijke participatie. De klantmanager Werk en Inkomen heeft de regie op alle leefgebieden van de klant, zorgt voor inkomensondersteuning en ondersteuning in de begeleiding naar werk of participatie en verwijst naar ondersteuning op het gebied van gezondheid, leefsituatie en financiën. De klantmanager werkt samen met andere afdelingen binnen de gemeenten zoals schulddienstverlening, maatschappelijke ondersteuning en jeugd en met de sociaal wijkteams. Het Participatiebedrijf verzorgt in opdracht van de gemeenten de re-integratie van werkzoekenden met een overbrugbare afstand tot werk.

Voor specifieke groepen onder andere statushouders, 50-plussers, ex-gedetineerden, jongeren VSO/PRO/MBO1 met het profiel Werk zorgen de gemeenten voor specifieke aanpakken re-integratie. Het Participatiebedrijf werkt (deels) samen met andere partijen en heeft specifieke aanpakken o.a. voor statushouders en 50-plussers mede tot stand gebracht. Voor de doelgroep met een onoverbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheden in de stad en dorp bijvoorbeeld arbeidsmatige dagbesteding. Voor de doelgroep werkzoekenden zonder afstand tot de arbeidsmarkt wordt gebruik gemaakt van commerciële bemiddelingsbureaus.

Het afgelopen jaar is gebleken dat een deel van de groep werkzoekenden op het snijvlak van overbrugbare en onoverbrugbare afstand tot de arbeidsmarkt een eigen aanpak nodig heeft. Daarom is een vierde groep toegevoegd, te weten de groep met een overbrugbare afstand tot de

arbeidsmarkt langer dan 18 maanden. De doelgroep overbrugbaar is dus in te delen in twee groepen werkzoekenden waarbij de klantmanager van de afdeling Werk en Inkomen de inschatting maakt of de periode die een werkzoekende nodig heeft korter of langer dan achttien maanden duurt. De klantmanager meldt klanten waarvan wordt ingeschat dat deze periode in achttien maanden te overbruggen is, aan bij het Participatiebedrijf. De groep werkzoekenden die meer tijd nodig heeft gaat eerst vrijwilligerswerk of een andere vorm van participatie doen en wordt door de klantmanager zorgvuldig gemonitord op een overstap naar een traject bij het Participatiebedrijf.

Re-integratiebeleid voor Bloemendaal en Heemstede

Het re-integratiebeleid van Heemstede en Bloemendaal wordt jaarlijks vastgelegd in het 'Uitvoeringsprogramma re-integratiebeleid'. Het belangrijkste doel is dat inwoners die een uitkering van de gemeente ontvangen (hierna ook: 'klanten') in de samenleving participeren, bij voorkeur door middel van werk. Niemand wordt hierbij uitgesloten. De voorzieningen die hiervoor gebruikt kunnen worden zijn beschreven in de gemeentelijke re-integratieverordening, waar het uitvoeringsprogramma een verdieping op is. In het uitvoeringsprogramma staat met welke aanbieders wordt samengewerkt en welk aanbod zij bieden. Het uitvoeringsprogramma is daarnaast bedoeld om inzicht te geven in de verwachte besteding van het re-integratiebudget.

Regie

De consultants van de IASZ hebben de regie op de re-integratie van de klant. Op basis van persoonlijke contact en informatie over scholing, werkervaring en mogelijke (medische) beperkingen wordt in samenspraak met de klant een plan van aanpak voor de re-integratie opgesteld, binnen de kaders van de Participatiewet. In het plan van aanpak staat welke voorzieningen worden ingezet. Er wordt onderscheid gemaakt in klanten met een korte afstand tot de arbeidsmarkt en klanten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Maatwerk is hierbij altijd mogelijk.

Korte afstand tot de arbeidsmarkt

Klanten met een korte afstand tot de arbeidsmarkt hebben doorgaans startkwalificaties, meestal wat werkervaring en weinig bijkomende problematiek.

Eigen bemiddeling consulenten en inzet re-integratiepartners

Als de verwachting is dat een klant gemakkelijk (zelf) werk kan vinden, doet de consulent de begeleiding zelf. Bijvoorbeeld door de klant te verwijzen naar de regionale banenmarkten of met behulp van vacatures bij het Werkgeversservicepunt (WSP). Soms wordt een re-integratiepartner ingezet, bijvoorbeeld Agros of 'Het is Netwerken'.

Grotere afstand tot de arbeidsmarkt

Voor klanten met een grotere afstand tot arbeidsmarkt zijn tal van voorzieningen beschikbaar. Afhankelijk van de situatie van de klant wordt aanbod van het Participatiebedrijf ingezet of van een andere partner. Ook kan eerst vrijwilligerswerk of een andere vorm van participatie worden ingezet.

Monitoring

Gedurende het jaar worden de resultaten gemonitord. Onder meer op basis van de resultaten wordt het uitvoeringsprogramma voor het volgende jaar opgesteld, waarin ook het Participatiebedrijf wordt opgenomen.

Bijlage 3 Toelichting definities tabellen

Tabel 1 Sociale Werkvoorziening

- 1) Aantal dienstverbanden met SW-indicatie per jaareinde (inclusief begeleid werkers)
Andere mogelijke indicatoren zoals fte's en aantal arbeidsjaren (fte inclusief handicapfactor) geeft niet het aantal mensen aan en is daarom niet gekozen. In deze cijfers is een beperkte impact van de nieuwe regeling vervroegd uittreden opgenomen (rvu).
- 2) *Het ziekteverzuim van de SW-doelgroep is de afgelopen jaren extreem laag ten opzichte van het landelijk gemiddelde. De verwachting is dat met het stijgen van de gemiddelde leeftijd het ziekteverzuim de komende jaren gestaag zal toenemen van 11% naar 12%.*

Tabel 2 (Nieuw) beschut

- 1) Taakstelling (nieuw) beschut is een landelijke norm voor het minimaal aantal te realiseren dienstverbanden van 31 uur mits er voldoende mensen geïndiceerd zijn. *Deze referentiewaarde is ter informatie opgenomen.*
- 2) Het aantal mensen met een indicatie (nieuw) beschut in Zuid-Kennemerland per jaareinde. (Omvang van de totale doelgroep)
- 3) Het aantal dienstverbanden (nieuw) beschut per jaareinde bij het Participatiebedrijf en bij reguliere werkgevers. *Deze dienstverbanden zijn veelal lager dan de 31 uur die in de taakstelling wordt gehanteerd en dus ook lager dan de 37 uur van de Cao Aan de slag. De vergelijking in fte is daarom lastig en daarom is wederom gekozen voor het aantal mensen.*
- 4) Percentage gerealiseerde banen per jaareinde t.o.v. het aantal indicaties.
- 5) *Het ziekteverzuim voor de doelgroep (nieuw) beschut is lager dan de SW-dienstverbanden door een lagere gemiddelde leeftijd. Daarom wordt dit apart gerapporteerd. Omdat de groep de afgelopen jaren sterk is toegenomen zijn de cijfers nog niet stabiel. De verwachting is dat een percentage van 8% de komende jaren kan worden gerealiseerd.*

Tabel 3 Re-integratie

- 1) Aantal mensen in een ondersteuningstraject gedurende een jaar bestaat uit het aantal nieuwe aanmeldingen plus het aantal mensen in een lopend traject in het begin van het jaar.
- 2) Gemiddelde trajectduur is het aantal maanden dat iemand gemiddeld vanaf aanmelding in een gestart traject heeft gezeten tot dit wordt beëindigd door uitstroom naar werk of wegens andere redenen.
- 3) Het aantal plaatsingen is het aantal duurzame plaatsingen van mensen door het P-bedrijf met inkomsten uit werk voor minimaal 3 maanden voor ten minste 15 uur per week of uitstroom naar school (beperkte groep). *De plaatsingen bij kortdurend betaald werk tijdens een lopend traject worden in deze tabel niet meegenomen. Dat is tot en met 2022 wel onderdeel van de prestatieafspraken. In 2020 is 10% van de mensen in traject uitgestroomd uit de bijstand om andere reden dan duurzaam werk en werd er voor 10% een ander positief resultaat gerealiseerd.*

- 4) Percentage van het aantal gestarte en afgeronde trajecten dat met plaatsing is afgesloten. Deze trajecten zijn gestart na de fase perspectief bepalen.
- 5) Percentage van het aantal aangemelde kandidaten dat ook daadwerkelijk is gestart in een ontwikkeltraject bij het Participatiebedrijf (meting na het beëindigen van het traject of aanmelding in een periode). *Om verschillende redenen leidt een deel van de aanmeldingen na de fase perspectief bepalen niet tot de start van een ontwikkeltraject. Deze indicator is belangrijk in de samenwerking tussen gemeenten en het Participatiebedrijf. Sommige mensen komen niet op dagen of blijken bij het opstellen van een ontwikkelplan nog te veel problemen te hebben op andere leefgebieden die eerst opgelost moeten worden voordat een traject kan worden gestart.*

Tabel 4 Doelgroepregister P-wet

- 1) Het aantal mensen met een indicatie doelgroepregister dat valt onder de Participatiewet. De cijfers zijn afgeleid van de cijfers die voor de arbeidsmarktregio worden gerapporteerd: 50%. *Dit is de omvang van de totale doelgroep die voor 2015 in aanmerking kwamen voor SW-indicatie of voor een Wajong indicatie. Een deel van deze groep zonder baan is bijstandsgerechtigde, maar dat hoeft niet. Mogelijk komen er gedetailleerde cijfers per gemeente beschikbaar en kunnen deze cijfers worden aangescherpt.*
- 2) Het aantal mensen vanuit doelgroepregister dat werkzaam is in een garantiebaan per jaareinde. (Met of zonder loonkostensubsidie en jobcoaching)
- 3) Aantal gerealiseerde garantiebanen t.o.v. het aantal indicaties doelgroepregister Participatiewet per jaareinde. (Landelijk gemiddelde 47%) *Doordat de verwachting is dat de doelgroep de komende jaren stijgt, zal het aantal nieuwe arbeidsovereenkomsten ook moeten stijgen om de ambitie om de arbeidsparticipatie van deze doelgroep op het landelijk gemiddelde te realiseren.*