

College van burgemeester en wethouders
Gemeente Tubbergen

Betreft: Advies Re-integratieverordening 2023

Datum: 8 mei 2024

Geacht college,

Aan de adviesraad is gevraagd een advies te geven over de Re-integratieverordening 2023.

Wij vinden het van groot belang dat alle betrokkenen goed op de hoogte zijn van de kwaliteiten en de zorgvraag. Werkgevers moeten met de werknemer en de werkbegeleider/jobcoach zorgvuldig afstemmen wat ze van elkaar verwachten en wat voorwaarden zijn voor succes. Ook andere betrokkenen op de werkplek moeten hiervan op de hoogte zijn. Vanuit de praktijk kennen wij voorbeelden waarbij de werkplek niet past bij de zorgvraag van de werknemer. Zoals een werknemer die behoefte heeft aan een duidelijke structuur, maar dit is niet benoemd, waardoor de plaatsing mislukt. Dit is een negatieve ervaring voor de werknemer, wat maakt dat een volgende plaatsing spannender wordt. Daarnaast kan dit ervoor zorgen dat een werkgever afhaakt.

Verder is het belangrijk om de werkgevers/werkplekken, maar ook zeker de re-integratiebureaus/zorgaanbieders die de mensen plaatsen continu te monitoren. De praktijk leert dat ze een budget krijgen voor een plaatsing, maar dat ze de gemaakte afspraken niet altijd na komen. Bedrijven en/of bureaus die onvoldoende aandacht besteden aan de mensen uit de doelgroep zouden geen toewijzingen meer moeten krijgen. Ook voor mensen uit de doelgroep die de gemaakte afspraken niet na komen (bv het genoemde onder hoofdstuk 3, artikel 3.1 lid b) moeten passende maatregelen volgen.

Als de plaatsing wel duurzaam is, en mensen uit de doelgroep zijn toe aan een volgende stap (bijvoorbeeld van beschut werken naar werken met behulp van een jobcoach) adviseren wij om dit ook goed te monitoren en om deze stappen actief te stimuleren. Bij een volgende stap zou ook de financiële situatie voor de persoon moeten verbeteren. Als iemand meer gaat werken of een zwaardere functie krijgt, hoort daar een verhoging van inkomsten bij. De praktijk is vaak: "Ik ga niet meer uren werken, want dat levert mij toch niets op". Het uitblijven van passende beloning voor hun succes is zeer demotiverend voor de doelgroep.

Wij betwijfelen of werkgevers voldoende op de hoogte zijn van de mogelijkheden en de voor- en nadelen van het plaatsen van iemand uit de doelgroep. Hiervoor willen we graag aandacht vragen.

Samenvattend zijn onze adviezen als volgt:

- Zeker bij de aanvang, maar ook gedurende het traject, continue monitoring en zorgvuldige afstemming met alle betrokkenen.
- Actief regie voeren voor een succesvol traject en kansen voor doorstroming optimaal benutten.
- Zoveel mogelijk (financiële) prikkels inzetten voor een succesvol traject.
- Communiceren over voordelen voor werkgevers, bijvoorbeeld door het onder de aandacht te brengen bij het BGT en via de gebruikelijke communicatiekanalen.

Naast onze adviezen roept de verordening bij ons ook enkele vragen op, die we graag beantwoord zouden zien:

1. Zijn er binnen onze gemeente voldoende werkplekken voor de doelgroep?
2. Hoeveel 'thuiszitters' uit de doelgroep zijn er?
3. Hoe verloopt een re-integratie traject?
4. Hoe houdt de gemeente zicht op de kwaliteit van re-integratiebureaus/zorgaanbieders die betrokken zijn?

Met vriendelijke groeten,

Namens de Adviesraad Sociaal Domein Tubbergen

