

Verslag van de re-integratie Participatiewet

**Rapportage over de effectiviteit van de
re-integratie in de periode 2022-2023**

Inhoudsopgave

1	Samenvatting	3
2	Inleiding	7
2.1	Aanleiding voor dit verslag	7
2.2	Doel van dit verslag	7
2.3	Beleidskader 2022 en 2023	7
2.4	Leeswijzer	9
3	Re-integratie dienstverlening	10
3.1	Integrale dienstverlening met de menselijke maat	10
3.2	Dienstverlening aan specifieke klantgroepen	11
3.3	Regionale dienstverlening	16
3.4	Ontwikkelingen van invloed op de re-integratie dienstverlening	18
3.5.	Ingezette re-integratie voorzieningen 2022-2023	20
	3.5.1. Beschikbaar aanbod aan ondersteuning	20
	3.5.2. Ingezette re-integratievoorzieningen	20
4.	Inzet van financiële middelen voor re-integratie en participatie	25
4.1	Besteding middelen voor re-integratie en participatie	25
5.	De beleving van cliënten	26
6.	Resultaten en duiding van de effecten van de re-integratie en participatie	29
6.1.	Samenstelling van het bestand	29
6.2.	Uitstroom (naar werk)	30
	6.2.1 Uitstroom naar werk voor klantgroepen 1 en 2	31
	6.2.2 Uitstroom naar werk voor klantgroep 3	31
	6.2.3. Participatie door cliënten klantgroep 4	36
7.	Discussie	37
7.1.	Zijn de beleidsopgaven behaald?	37
7.2.	Was het palet aan re-integratievoorzieningen voldoende en divers genoeg?	39
7.3.	Sloot de re-integratie aan bij de wensen, behoeften van cliënten?	39
7.4.	Was de inzet van de consultants werk effectief?	39
7.5.	Was de re-integratie effectief?	40
7.6.	Was het re-integratiebudget toereikend voor uitvoering van het re-integratiebeleid?	41
	Bijlage 1 – Re-integratie instrumenten in Gouda	42
	Bijlage 2 - Statistiek Re-integratie Gemeenten (SRG)	50

1 Samenvatting

Verslag van de re-integratie

Met dit verslag geeft het college inzicht aan de gemeenteraad van Gouda in de effectiviteit van de hulp die is geboden aan inwoners om weer te kunnen deelnemen aan de Goudse samenleving. Dit gebeurt 2-jaarlijks op grond van artikel 4, lid 2 van de Re-integratieverordening. Voor ligt nu het verslag over de periode 2022 en 2023.

Het college geeft in dit verslag inzicht in welke voorzieningen zijn ingezet, hoe is gestuurd op de effectiviteit, hoe de middelen zijn besteed, tot welke resultaten deze keuzes hebben geleid en wat de beleving van cliënten hierover was.

Over het aantal verstekte bijstandsuitkeringen en de bijstandsuitgaven legt het college jaarlijks verantwoording af aan de gemeenteraad in de PenC documenten. Dit maakt geen onderdeel uit van dit verslag.

Re-integratie dienstverlening

In 2022 en 2023 kende de gemeente Gouda in het sociaal domein een integrale dienstverlening met de menselijke maat; een belangrijke kernwaarde van de gemeente Gouda. Zo werd meer tijd en aandacht besteed aan de mens achter de hulpvraag. Samen, in persoonlijk contact met de inwoner, werd echt gekeken naar wat iemand kon en wilde om op die manier ook meer passende ondersteuning te kunnen bieden. De dienstverlening was erop gericht om inwoners met een bijstandsuitkering zoveel mogelijk mee te laten doen in de samenleving, via werk of (voor inwoners met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt) via sociale activering. Vanuit de overtuiging dat werk zoveel meer is dan een inkomen, door verbetering van sociale contacten, dag structuur, welzijn, zelfredzaamheid en persoonlijke ontwikkeling.

De re-integratie dienstverlening is richting de zomer van 2022 weer volledig hervat na de coronacrisis.

De inzet van re-integratie en participatie voorzieningen was maatwerk, afgestemd op de individuele behoefte en mogelijkheden van de werkzoekende. Specifieke aandacht was er voor aan het werk helpen van inwoners met een arbeidsbeperking, statushouders en jongeren en voor de participatie in de Goudse samenleving van inwoners die langdurig niet kunnen werken.

Regionale dienstverlening

Op het niveau van de arbeidsmarkt Midden-Holland waren er in 2022 en 2023 belangrijke ontwikkelingen om werkzoekenden en werkgevers beter te bedienen. Het Werkcafé werd gestart en de samenwerking tussen de verschillende organisaties in de regio werd intensiever.

Het Werkgevers servicepunt (WSP) organiseerde samen met het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) en het Leerwerk Loket (LWL) in 2022 en 2023 evenementen en ontwikkeldagen om de uitstroom naar werk te faciliteren en te bevorderen. Deze werden steeds georganiseerd voor de gehele arbeidsmarktregio en Goudse inwoners profiteerden hier natuurlijk ook van.

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

De werkgelegenheid ontwikkelde zich tussen 2020 en 2023 behoorlijk positief. In de verslagperiode stond de arbeidsmarkt Midden-Holland in het teken van een ongekennde krapte. Maar op individueel niveau wisten werkgevers en werkzoekenden elkaar niet altijd te vinden. De reden daarvoor was dat wat de werkgevers verwachtten van een nieuwe werknemer en wat de werkzoekenden te bieden hadden, niet altijd direct op elkaar aansloot. Deze mismatch was in lang niet alle gevallen gemakkelijk op te lossen.

Inzet re-integratievoorzieningen

De belangrijkste inzet bestond uit de begeleiding van de cliënten door de consultants werk.

In 2022 werden ruim 900 re-integratievoorzieningen ingezet en in 2023 bijna 1.000. De belangrijkste re-integratievoorzieningen die in de verslagperiode werden ingezet waren:

- het in beeld brengen van de mogelijkheden en belastbaarheid van cliënten (546 keer ingezet), de noodzaak hiertoe hing samen met de veranderende doelgroep met meer problematiek;
- (forfaitaire) loonkostensubsidies (319 keer) met name bij de garantiebanen en Beschutte Werkplekken, maar ook bij de Praktijkroute waarbij de inschrijving in het doelgroepregister tijdens de eerste periode van werken plaatsvond;
- individuele trajecten en opleidingen (220 keer ingezet);
- de dienstverlening van Promen, die in de verslagperiode werd doorontwikkeld van modules naar routes (129 keer ingezet);

- 114 cliënten met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt (zgn. klantgroep 4) werden via de methode van Frequent, Intensief en Persoonlijk contact (FIP methode) begeleid door de consultants participatie;
- Ook hebben de medewerkers van het WSP, RMT en LWL veel Goudse inwoners begeleid en geholpen richting werk en of scholing.

Inzet re-integratiebudget

In 2022 werd € 1,76 miljoen re-integratiebudget ingezet voor uitvoeringskosten (zoals IT kosten en juridische kosten) en de inzet van re-integratievoorzieningen (excl. loon- en inhuurkosten). Daarnaast werd ruim € 9 ton ingezet vanuit het BUIG budget voor loonkostensubsidies.

In 2023 werd € 1,75 miljoen re-integratiebudget ingezet voor uitvoeringskosten en de inzet van re-integratievoorzieningen (excl. loon- en inhuurkosten) en ruim € 1,1 miljoen vanuit het BUIG budget voor loonkostensubsidies.

Samenstelling van het bestand

De groep inwoners die aangewezen was op een bijstandsuitkering veranderde. Er kwamen meer kwetsbare mensen, die om uiteenlopende redenen ver van de arbeidsmarkt stonden. Het ging om inwoners die voorheen in de Wajong of de Wsw zouden zijn ingestroomd, nieuwkomers, mensen met diverse problematiek, zonder dak boven hun hoofd en/of slachtoffers van lichamelijk, seksueel of psychisch geweld.

De Goudse bijstandspopulatie bestond in 2022 en 2023 veelal uit cliënten die ver van de arbeidsmarkt stonden. In de verslagperiode nam de complexiteit van de groep mensen met een bijstandsuitkering ook nog verder toe. Goudse cliënten hadden in 2023 meer dan gemiddeld problematiek op meerdere leefgebieden.

Waar in januari 2022 nog 5% van de cliënten direct bemiddelbaar was naar werk (klantgroep 1), was dit einde 2023 gedaald naar 2%. Meer dan 1 op de 10 cliënten was statushouder (einde 2023). Ruim 600 cliënten, een derde (30%) van het bestand, konden niet werken en hadden geen arbeidspotentie (zgn. klantgroep 4). Meer dan de helft van het bestand had en heeft langdurige ondersteuning nodig om stapjes te maken richting de arbeidsmarkt. Deze groep nam in de verslagperiode toe van 1.054 cliënten in januari 2022 naar 1.203 cliënten in december 2023.

De tevredenheid van cliënten

De integrale dienstverlening met de menselijke maat, met meer tijd en aandacht voor de kwaliteit van de dienstverlening, leidde tot meer tevreden cliënten: de tevredenheid steeg structureel tussen 2018 en 2024. De cliënten gaven de re-integratie dienstverlening in 2023 gemiddeld een 8 en dit is een zeer mooi cijfer.

Meer cliënten waren te spreken over hun re-integratietraject en hadden het idee dat het traject goed paste bij wat zij konden en wilden. De ondersteuning naar re-integratie en participatie was maatwerk, er werd gekeken naar de behoefte en mogelijkheden van de cliënt. Toch werd het traject door bijna de helft van de cliënten als zwaar ervaren; dit was in 2023 vergelijkbaar met 2022. Mogelijk kwam dit door de samenstelling van het cliëntenbestand. Veel cliënten hadden problemen op meerdere leefgebieden. Mogelijk vond deze groep het traject zwaar omdat zij door het volgen van het traject opeens een andere daginvulling hadden dan zij gewend waren.

Alhoewel het traject door sommigen als zwaar werd ervaren, vonden wel meer cliënten dat het traject goed bij ze paste. Dit laat zien dat het palet aan re-integratievoorzieningen in 2023 beter aansloot bij de verschillende doelgroepen.

Uitstroom (naar werk)

In 2022 was de totale uitstroom uit de bijstand 533 dossiers; 184 cliënten stroomden uit naar werk en 15 naar school. De uitstroom daalde in de verslagperiode; Gouda volgde hier de landelijke trend. In 2023 was de totale uitstroom 488 dossiers; 150 cliënten stroomden uit naar werk en 14 naar school.

De lagere uitstroom (naar werk) wijst erop dat veel cliënten de stap naar werk moeilijk konden zetten. Een andere oorzaak van de afname van de uitstroom is de verhoging van de AOW leeftijd, waardoor mensen langer in de uitkering verblijven.

Uitstroom naar werk voor klantgroepen 1 en 2

Bij cliënten ingedeeld in klantgroep 1 of 2 was de inzet erop gericht hen zo snel mogelijk naar werk te begeleiden. De vraag is dan in hoeverre het college daarin effectief was.

Daarvoor is gekeken naar de ontwikkeling van de omvang van de klantgroepen en naar de uitstroom (naar werk).

De omvang van beide klantgroepen is lager aan het einde van de verslagperiode dan aan het begin van de periode; 58% lager voor klantgroep 1 (van 96 naar 40 cliënten gedaald) en 22% lager voor klantgroep 2 (van 236 naar 185 cliënten gedaald).

109 cliënten stroomden in 2022 uit naar werk en 77 in 2023.

Vooraf voor cliënten uit klantgroep 1 was de verwachting dat zij vrijwel direct konden gaan werken en dat was ook zichtbaar in de cijfers: 70% van de uitstroom in 2022-2023 was uitstroom naar werk en de omvang van deze groep nam netto af met 58%.

Cliënten uit klantgroep 2 hadden iets meer ondersteuning nodig. 44% van de uitstroom in 2022-2023 was uitstroom naar werk en de omvang van deze groep nam netto af met 22. Mogelijk had een aantal cliënten eigenlijk een grotere afstand tot de arbeidsmarkt dan eerder werd ingeschat.

Uitstroom naar werk voor klantgroep 3

De omvang van deze klantgroep is in de verslagperiode met 14% toegenomen tot 1.203 aan het einde van 2023. De toename heeft o.a. te maken met de hoge instroom van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt in relatie tot de centrumfuncties voor de Maatschappelijke Opvang (dak- en thuislozen) en de Vrouwenopvang en de voorsprong op de huisvesting van statushouders⁸.

Slechts een beperkt aantal cliënten uit deze groep is naar werk begeleid: de uitstroom naar werk was 26% (136) van de totale uitstroom van 529 cliënten. Uit deze cijfers blijkt al dat het lastig was deze cliënten (snel) te bemiddelen naar werk

Het is moeilijk te duiden of en in welke mate de dienstverlening voor deze klantgroep effectiever zou kunnen. Omdat deze klantgroep echter zo groot is en meer dan de helft van het bestand uitmaakt, is het wel van belang om structureel de focus te hebben op de mogelijkheden om te gaan werken van deze inwoners. Ook op dat zij niet te lang aan de kant staan, maar zo volwaardig mogelijk meedoen in de Goudse samenleving.

Daarom is het college voornemens om in 2024 voor de groeiende groep bijstandsgerechtigden met een lange afstand tot de arbeidsmarkt matchingstafels organiseren. Dat houdt in dat consultants werk en werkgeversadviseurs samen de mogelijkheden om te gaan werken doorspreken voor cliënten in de caseload. Ook wordt er opnieuw een bestandsvergelijking met het UWV gedaan om na te gaan welke inwoners met een indicatie banenafpraak nog niet in beeld zijn bij het college, zodat zij ook ondersteuning naar werk zullen ontvangen.

Statushouders

In 2022 stroomden 14 statushouders die nog vielen onder de oude inburgeringswet (kortweg: de WI2013) uit naar werk en in 2023 stroomden 13 statushouders uit. Van de statushouders die inburgeren volgens de (nieuwe) Wet Inburgering 2021 waren er 40 actief op de arbeidsmarkt, waarvan 18 via betaald werk. De andere 22 personen deden een stage, werkervaringsplek of vrijwilligerswerk.

De uitstroom naar werk was in de verslagperiode beperkt. De groep die nu nog bijstand ontvangt kon eerder niet werken en was heel moeilijk bemiddelbaar. Recent ingestroomde statushouders hebben eerst beperkte ruimte en tijd om te gaan werken. Het landelijk beeld is ook dat het vaak zeker 2 jaar duurt voordat zij kunnen gaan werken (Bron: CBS).

In 2024 komt er meer focus op aan het werk helpen van statushouders.

Gerealiseerde garantiebanen

Het was al met al lastiger om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Vaak hadden deze mensen op papier arbeidsvermogen, maar hadden ze in de praktijk geen reële kans op werk. Dit speelde landelijk en ook in de gemeente Gouda. Bovendien was er in de gemeente Gouda in 2022-2023 een beperkte instroom van nieuwe inwoners met een indicatie Wet Banenafpraak vanuit het UWV (Dit wordt nader toegelicht op blz. 34).

In 2022 werden 52 garantiebanen gerealiseerd; en in 2023 36. Daar stond overigens wel tegenover dat in 2022 4 en in 2023 21 personen met een arbeidsbeperking op een reguliere baan geplaatst zijn; een mooie ontwikkeling!

Beschutte Werk plekken

Het aantal Beschutte Werk plekken nam af in Gouda, van 62 in 2022 naar 46 in 2023. Deze afname had onder meer te maken met de wetwijziging waardoor bij verhuizingen naar buiten Gouda de ontvangstgemeente verantwoordelijk werd voor het uitbetalen van de loonkostensubsidies. Daarnaast was het zo dat de behoefte onder het aantal vanuit de Ministeriële regeling lag. Er was en is dus geen wachtlijst.

De verdeling die het Ministerie hanteert is gebaseerd op verouderde criteria en sluit daardoor niet goed aan bij de huidige behoefte aan Beschut Werken. De nieuwe doelgroep is naar schatting minder dan een derde van de omvang van de vroegere Wsw groep. Daarom bereidt het Ministerie een andere verdeling voor.

Participatie voor klantgroep 4

Een derde van de cliënten had geen arbeidspotentie (zgn. klantgroep 4). Voor deze cliënten was uitstroom naar betaalde of gesubsidieerde arbeid niet aan de orde. De cliënten hadden te maken met complexe problematiek, met vooral fysieke en mentale belemmeringen.

Waar deze cliënten voorheen 2-jaarlijks gesproken werden in de heronderzoeken, werd vanaf begin 2023 groepsgewijs intensieve en frequente persoonlijke ondersteuning (FIP) geboden (een evidence based methode van de Erasmus Universiteit Rotterdam). Doel van de ondersteuning was gericht op meedoen in de Goudse samenleving, op participatie in het kader van de Participatiewet.

Voor deze aanpak werden initieel 124 cliënten geselecteerd, die waren ingedeeld in klantgroep 4 en op dat moment niet konden werken, ook geen vrijwilligerswerk deden en geen Wmo dagbesteding hadden. Na de start zijn enkele cliënten afgevallen en in totaal werden daarom ruim 140 cliënten benaderd en waren 114 cliënten in actieve begeleiding (situatie december 2023). In de eerste *voorlopige* resultaten in december 2023 werd zichtbaar dat cliënten terecht waren ingedeeld in klantgroep 4 en dat de stap naar participatie (dagbesteding, bewegen traject, vrijwilligerswerk, etc.) zeer groot was voor hen.

De gemeenteraad wordt in het eerste kwartaal van 2025 in een separaat raadsmemo geïnformeerd over de evaluatieresultaten van de 18 maanden ondersteuning van de eerste groep.

2 Inleiding

In dit verslag legt het college verantwoording af aan de gemeenteraad over de effectiviteit van de hulp die is geboden aan inwoners om weer te kunnen deelnemen aan de Goudse samenleving. Dit gebeurt 2-jaarlijks. Voor ligt nu het verslag over de periode 2022 en 2023.

2.1 Aanleiding voor dit verslag

In de Re-integratieverordening is opgenomen dat het college elke 2 jaar verantwoording aflegt aan de gemeenteraad over de inzet en de resultaten van de re-integratie. Dit is vastgelegd in artikel 4, lid 2 van de Re-integratieverordening Gouda 2023. Artikel 4, lid 3 schrijft voor dat het college voor het verslag systematisch informatie verzamelt over:

- a. de inzet van re-integratievoorzieningen; en
- b. de resultaten van de re-integratie; en
- c. de beleving van cliënten

De gemeenteraad ontving in januari 2022 voor de eerste keer een verslag over de re-integratie, over de periode 2020 tot medio 2021. Voorliggend verslag is een vervolg daarop en heeft betrekking op de periode 2022 en 2023. Ten opzichte van het vorige verslag zijn de cijfers nu voorzien van context en mogelijke verklaringen (cf. het raadsbesluit van 8 februari 2023).

Over het aantal verstrekte bijstandsuitkeringen en de bijstandsuitgaven legt het college jaarlijks verantwoording af aan de gemeenteraad in de PenC documenten. Dit maakt geen onderdeel uit van dit verslag.

2.2 Doel van dit verslag

Met dit verslag geeft het college inzicht aan de gemeenteraad van Gouda in de keuzes die zijn gemaakt in de jaren 2022 en 2023 op het gebied van re-integratie en participatie op grond van de Participatiewet. Welke voorzieningen en maatregelen zijn ingezet voor welke klantgroepen, hoe is gestuurd op de effectiviteit, hoe de middelen zijn besteed, tot welke resultaten deze keuzes hebben geleid en wat de beleving van cliënten hierover was.

2.3 Beleidskader 2022 en 2023

In de verslagperiode 2022-2023 was de nota sociaal domein 'Iedereen kan meedoen' van kracht. Daarin waren de volgende maatschappelijke doelstellingen op het gebied van werk en inkomen geformuleerd:

Doelstellingen werk en inkomen, nota sociaal domein 'Iedereen kan meedoen'

- *Iedereen die kan werken, werkt naar vermogen of is actief voor de samenleving. Voor wie dat nodig heeft is een veilig vangnet beschikbaar. De gemeente stimuleert duurzame inzetbaarheid bij de begeleiding van uitkeringsgerechtigden.*
- *De gemeente zet in op regionale samenwerking met gemeenten uit de arbeidsmarktregio om te komen tot een eenduidige werkgeversbenadering. De gemeente Gouda streeft daarbij naar een regionaal gelijkkuidend instrumentarium voor werkgevers, dat vastgelegd wordt in de Re-integratieverordening.*
- *De prioritering van de inzet van de begeleiding naar werk is afhankelijk van de conjunctuur.*
- *We hebben nadrukkelijk oog voor de mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en statushouders. Bij de ondersteuning van statushouders wordt als uitgangspunt een brede blik op alle leefgebieden van de statushouder gehanteerd, met als doel om zo snel mogelijk te integreren in de Goudse samenleving door hen te activeren, het stimuleren van het sociaal netwerk met als beoogd resultaat betaald werk.*

- *De gemeente spant zich in om overgangen bij (gedeeltelijk) in- en uitstromen uit de uitkering op financieel-administratief gebied te versoepelen*
- *We zien ook het ondersteunen bij participeren nadrukkelijk als opdracht aan de gemeente: inwoners die niet (volledig) kunnen re-integreren begeleiden we om stappen naar participatie te zetten.*
- *De gemeente werkt aan het vergemakkelijken van het switchen tussen de ondersteuning voor mensen met een arbeidsbeperking op basis van de Wmo en Participatiewet en onderzoekt de mogelijkheden om mensen met een arbeidsbeperking met en zonder indicatie baanafpraak succesvoller te bemiddelen naar werk.*

Vanuit de behandeling van het Groene Hart Rekenkamer onderzoek over de uitvoering van de Participatiewet in Gouda (rapport van 1 juli 2022) heeft de gemeenteraad op 8 februari 2023 de volgende opdracht meegegeven aan het college:

- 1. Maak de dienstverlening voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt effectiever door een haalbaar aantal cliënten frequenter en intensiever te ondersteunen;*
- 2. Zet evidence based methoden in bij de ondersteuning van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt;*
- 3. Benut de beleidsruimte die de Participatiewet biedt om het instrument loonkostensubsidie breder in te zetten.*

Op 12 april 2023 werd de beleidsnota sociaal domein gedeeltelijk geactualiseerd, waarbij de opgave 'Inclusief werken of participeren' als volgt werd versterkt:

Addendum actualisatie beleidsnota:

Het is belangrijk dat inwoners zoveel mogelijk meedoen in de Goudse samenleving, hetzij door te werken, hetzij door vrijwilligerswerk of door op een andere manier sociaal actief te zijn. Om succesvol te zijn is de aanpak om meedoen te bevorderen afgestemd op de doelgroep.

Een inwoner die bijstand aanvraagt en kan werken, wordt direct bemiddeld richting werk. Hierbij wordt o.a. samengewerkt met uitzendbureaus. Voor inwoners die meer begeleiding nodig hebben, werken de consultants en de adviseurs van het Werkgevers Service Punt (WSP) intensiever samen. Ook aan de kant van de werkgevers wordt extra ondersteuning ingezet, bijvoorbeeld via functiecreatie en open hiring.

De verdere samenwerking in het Werkcafé (van het WSP, het Regionaal Mobiliteitsteam en het Leerwerkloket) staat voor 2023 op de agenda. Dit past binnen de landelijke uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastuctuur, waarbij alle inwoners en werkgevers bij 1 loket terecht moeten kunnen met vragen rondom werk en/of ontwikkeling.

De grootste groep inwoners met een bijstandsuitkering heeft intensieve begeleiding op maat nodig, waarbij er vaak meerdere stappen nodig zijn voordat de stap naar werk gemaakt kan worden. Voor deze inwoners (zgn. klantgroep 3) wordt Promen eerder ingezet voor intensieve begeleiding (in de vorm van het Talentenplein). Het Werkgevers Service Punt (WSP) richt zich ook op deze groep om de meest passende route naar werk vorm te geven.

Steeds vaker wordt een inwoner die aan het werk is onderzocht op toetreding tot het doelgroepenregister, zodat men kan werken met loonkostensubsidie. Daarnaast wordt onderzocht hoe het instrument loonkostensubsidie breder ingezet kan worden. Dit wordt meegenomen in de aanpassingen van de Re-integratieverordening naar aanleiding van de wet Breed Offensief.

Inwoners met een bijstandsuitkering met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt (zgn. klantgroep 4) worden gedurende 18 maanden intensief ondersteund en begeleid, met evidence based methodieken. Dit draagt eraan bij dat bijstandsgerechtigden die door een handicap of beperking ver van de arbeidsmarkt staan in beweging komen en gaan deelnemen aan de samenleving.

Hoe het college hieraan in 2023 vervolg heeft gegeven, wordt beschreven in voorliggend verslag van de re-integratie.

2.4 Leeswijzer

Hoofdstuk 3 beschrijft de re-integratie dienstverlening en het gebruik van de beschikbare re-integratie - en participatie voorzieningen in 2022 en 2023.

In hoofdstuk 4 wordt een overzicht gegeven hoe de voor re-integratie beschikbare (financiële) middelen in de periode 2022 en 2023 zijn besteed.

Hoofdstuk 5 beschrijft de ervaring van de cliënten.

In hoofdstuk 6 worden de resultaten van de inzet van de gemeente Gouda om inwoners te ondersteunen naar werk en/of te laten deelnemen aan de Goudse samenleving gepresenteerd en geduid.

Hoofdstuk 7 bevat de discussie.

3 Re-integratie dienstverlening

In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe de dienstverlening op het gebied van re-integratie en participatie in 2022 en 2023 was. De gemeente Gouda kende een integrale dienstverlening in het sociaal domein en de re-integratie was daar onderdeel van. De menselijke maat speelde hierin een belangrijke rol.

De dienstverlening was erop gericht om inwoners met een bijstandsuitkering zoveel mogelijk mee te laten doen in de samenleving, via werk of (voor inwoners met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt) via sociale activering. Vanuit de overtuiging dat werk zoveel meer is dan een inkomen, door verbetering van sociale contacten, dagstructuur, welzijn, zelfredzaamheid en persoonlijke ontwikkeling.

De groep inwoners die aangewezen was op een bijstandsuitkering veranderde. Er kwamen meer kwetsbare mensen, die om uiteenlopende redenen ver van de arbeidsmarkt stonden. De inzet van re-integratie en participatie voorzieningen werd daarop afgestemd. Het was maatwerk, al naar gelang de individuele behoefte en mogelijkheden van de werkzoekende. Specifieke aandacht was er voor aan het werk helpen van inwoners met een arbeidsbeperking, statushouders en jongeren en voor de participatie in de Goudse samenleving van inwoners die langdurig niet konden werken.

3.1 Integrale dienstverlening met de menselijke maat

Integrale uitvoeringsorganisatie, oog voor de inwoner

Er was in de verslagperiode één centrale toegang voor alle sociale hulpvragen, waarbij de vraag van de inwoner centraal stond. Vragen waarmee inwoners bij de gemeente kwamen werden in samenhang bekeken en in goed overleg met de betrokkenen werd gezocht naar een passende oplossing. Ook de aanvragen levensonderhoud (bijstandsuitkering) en de hulpvragen over ondersteuning naar werk werden integraal opgepakt. Er was dus geen sprake meer van een zogenaamde 'poort' voor het aanvragen van een bijstandsuitkering.

Dienstverlening met de menselijke maat en maatwerk

Een belangrijke keuze was dienstverlening met de menselijke maat; een belangrijke kernwaarde van de gemeente Gouda. Zo werd meer tijd en aandacht besteed aan de mens achter de hulpvraag. Samen, in persoonlijk contact met de inwoner, werd echt gekeken naar wat iemand kon en wilde om op die manier ook meer passende ondersteuning te kunnen bieden. Daarbij werd waar nodig ook de ruimte gezocht en benut die de regels bieden om de inwoner beter te kunnen helpen, zonder in strijd te komen met de wet.

Meer klantcontact

Deze werkwijze (maatwerk, menselijke maat) vroeg veel van de consultants die contact hadden met cliënten. U kunt zich voorstellen dat meer individuele ondersteuning van cliënten meer tijd kost. Bovendien nam het aantal cliënten én de problematiek toe in de verslagperiode. En naar aanleiding van het Groene Hart Rekenkamer rapport werd vanaf 2023 ook frequentere en intensievere aandacht gegeven aan een groep cliënten die het verst van de arbeidsmarkt staat.

De formatie van de consultants werk werd in 2023 (en 2024) tijdelijk met 2 fte uitgebreid naar 14 FTE. De caseload van alle consultants werk werd hierdoor gemiddeld iets kleiner en dit maakte vaker persoonlijk contact met de cliënten mogelijk. De gemiddelde caseload werd toen gemiddeld rond de 70 cliënten.

Daarnaast startten in april 2023 twee consultants participatie. Zij boden een groep inwoners met een bijstandsuitkering en een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt (zogenaamde klantgroep 4) intensievere persoonlijke begeleiding volgens de FIP methode van de Erasmus Universiteit Rotterdam (een evidence based methode)¹.

Bevordering professionaliteit

Naast inzet op capaciteit werd in 2022 en 2023 ook ingezet op verdere verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening. Er werd gewerkt aan de professionaliteit en de integrale dienstverlening vanuit de menselijke maat met casuïstiekoverleg, methodisch werken, coaching on the job bij klantgesprekken en kennissessies.

¹ Naar aanleiding van het raadsbesluit van 8 februari 2023. De gemeenteraad wordt over de inzet en resultaten van de consultants participatie in het eerste kwartaal van 2025 separaat geïnformeerd.

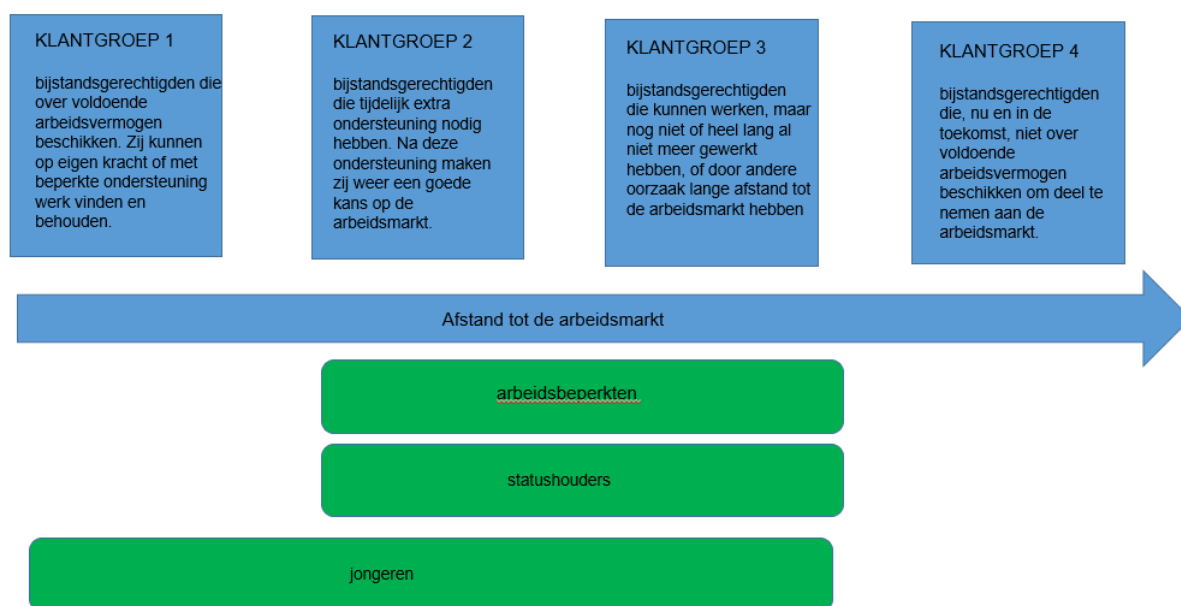
Specifiek voor de re-integratie dienstverlening werd het instrumentenboek EVA geïntroduceerd. Dit is een instrumentengids ontwikkeld door de VNG samen met gemeenten voor professionals binnen de gemeenten en ondersteunt bij het begeleiden van inwoners naar werk of duurzame participatie. Ook werden er cursussen en trainingen gegeven voor de consultants, gericht op de kenmerken van de veranderende doelgroep en aangesloten op de uitkomsten van de kwaliteitscontroles. In 2023 zijn de volgende trainingen gegeven: training verslavingsproblematiek, training laaggeletterdheid, training interculturele communicatie en cultuursensitief werken, actualiteiten training Participatiewet (o.a. maatwerk bieden), gesprekstechnieken en collegiaal toetsen.

Contractbeheer re-integratie trajecten

Een andere belangrijke ontwikkeling voor de kwaliteit en de effectiviteit van de re-integratie was de inrichting van contractbeheer voor re-integratietrajecten. In 2022 werd een contractmanager aangesteld voor het toezien op de effectiviteit van de ingekochte re-integratietrajecten. Deze was verantwoordelijk voor het inkopen/aanbesteden van diensten, hield toezicht op de uitvoering van de uitbestede trajecten en evalueerde. Daarbij was er frequente afstemming tussen de consultants werk en de contractmanager over welke trajecten nodig waren voor hun doelgroep en over hoe de ingekochte trajecten werkten. Het aanbod aan re-integratievoorzieningen werd zo continu aangepast aan de veranderende doelgroep.

3.2 Dienstverlening aan specifieke klantgroepen

Alle cliënten met een bijstandsuitkering waren in beeld en werden regelmatig gesproken door de consultants werk. Alle cliënten waren in de verslagperiode ingedeeld in een klantgroep. Er werden 4 klantgroepen onderscheiden, samenhangend met de problematiek van cliënten en de afstand tot de arbeidsmarkt. Elke klantgroep vroeg om een ander soort dienstverlening. Daarnaast was er specifieke dienstverlening voor specifieke groepen, te weten inwoners met een arbeidsbeperking, statushouders en jongeren.



Re-integratiedienstverlening aan cliënten met de kortste afstand tot de arbeidsmarkt (klantgroep 1 en 2)

Klantgroep 1 en 2

Inzet: zo snel mogelijk activeren en bemiddelen naar werk, door:

- Doorverwijzen naar het Werkcafé en het Werkgeversservicepunt (WSP) voor directe bemiddeling naar werk;
- Begeleiding door de samenwerking van consultants werk en de adviseurs van het WSP;
- Samenwerking met uitzendbureaus., die o.a. sollicitatie- en empowerment trainingen boden;

- Trainingen cv opstellen (in het Werkcafé);
- Functiecreatie en open hiring;
- Nazorg door inzet van een jobcoach van Promen, met als doel een duurzame plaatsing te realiseren.

Re-integratie dienstverlening aan cliënten met een lange afstand tot de arbeidsmarkt (klantgroep 3)

Klantgroep 3

Begeleiding naar werk, welke bestond uit:

- Persoonlijke begeleiding door consultants werk;
- In beeld brengen van wat cliënten wel konden, op basis van medische diagnosetrajecten (arbeidsdeskundig onderzoeken en belastbaarheids-onderzoeken);
- Promen ontwikkelde speciaal voor deze doelgroep het Talentenplein voor intensieve begeleiding. Het Talentenplein werd begin december 2023 officieel geopend. Op het Talentenplein wordt gebruik gemaakt van innovatieve diagnose-instrumenten om mensen te helpen hun weg te vinden naar werk en scholing. Om hun talent te ontdekken en tot ontwikkeling te brengen. Na een intake op het Talentenplein volgt een objectieve nulmeting (assessment) die richting geeft aan het activeringstraject of het traject richting werk in de basisroute, de branche- of de uitstroomroute. Daarna wordt de Talentenreis voor de kandidaat samengesteld. De routes zijn speciaal ontwikkeld voor de groep met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt om hen stapjes te laten zetten richting de arbeidsmarkt;
- Doelgerichte werk- of re-integratietrajecten of scholingstrajecten op maat;
- Nederlandse taallessen in samenwerking met het Taalhuis en de Brede School;
- Vrijwilligerswerk en sociale activering;
- Het WSP richtte zich ook meer op klantgroep 3 om de meest passende route naar werk vorm te geven. Speciaal voor deze klantgroep werden Ontdek-je-Talent-dagen en Banenmarkten georganiseerd, zie hiervoor de paragraaf 3.3 'Regionale Dienstverlening'.

De begeleiding tijdens werk, welke bestond uit:

- Persoonlijke begeleiding door consultants werk;
- Werkstages met als doel het opdoen van werkervaring of leren functioneren in een arbeidsrelatie;
- Persoonlijke begeleiding door jobcoaches;
- Vergoedingen van bijvoorbeeld reiskosten, kinderopvang of werkkleding;
- Onderzoek op mogelijke toetreding tot het doelgroepenregister, zodat men kan werken met loonkostensubsidie (zgn. Praktijkroute);
- Inzet van loonkostensubsidies (al dan niet forfaitair).

Re-integratie dienstverlening aan cliënten met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt (klantgroep 4)

Er was ook ondersteuning voor een groep cliënten met een zeer grote afstand tot de arbeidsmarkt, zonder arbeidspotentie. Tot begin 2023 werden deze cliënten alleen tweejaarlijks door een consultant inkomen gesproken tijdens een zogenoemd heronderzoek.

Klantgroep 4

In april 2023 startten twee consultants participatie met het intensief begeleiden van een eerste groep van 114 van de cliënten uit klantgroep 4. Het primaire doel van deze aanpak was dat deze cliënten gingen participeren in de Goudse samenleving of – indien mogelijk - (part time) gingen werken. Hiermee gaf het college opvolging aan het advies van de Groene Hart Rekenkamer (van juli 2022) om de dienstverlening voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt effectiever te maken door een haalbaar aantal cliënten frequenter en intensiever te ondersteunen.

De cliënten werden gedurende 18 maanden frequent, persoonlijk en intensief begeleid via de FIP methode van de Erasmus Universiteit en hadden minimaal 6 gesprekken in die tijd. De consultants participatie werkten nauw samen met de consultants op de andere domeinen en met maatschappelijke partners. Na anderhalf jaar is een volgende groep aan de beurt. De overige cliënten blijven in beeld bij de heronderzoeken.

Na 1,5 jaar (18 maanden) wordt geëvalueerd of deze aanpak heeft geleid tot meer participatie en of de cliënten in beweging zijn gekomen.

De gemeenteraad wordt hierover in het eerste kwartaal van 2025 apart geïnformeerd.

- Frequente, intensieve en persoonlijke begeleiding (FIP methode) door consultants participatie;
- Mogelijkheden onderzoeken richting participatie;
- Trajecten gericht op participatie konden ook voor deze doelgroep worden ingezet.

Re-integratie dienstverlening aan inwoners met een arbeidsbeperking

Om zoveel mogelijk inwoners met een arbeidsbeperking aan werk te helpen werd in de verslagperiode onverkort uitvoering gegeven aan het uitwerkingsplan Garantiebannen en het regionale Offensief Garantiebannen. In 2022 en 2023 waren er 3 gespecialiseerde consultants werk voor de ondersteuning en begeleiding van cliënten met een arbeidsbeperking. De consultants hadden hun cliënten goed in beeld via wekelijkse caseload-overzichten, casusbesprekingen, overleg met de werkgeversadviseurs van het WSP en met Promen.

Er was een ruim scala aan instrumenten beschikbaar, van loonkostensubsidie (en no risk polis via het UWV) tot jobcoaching, werkplekaanpassingen, hulp bij vervoer van en naar werk, diverse soorten (meeneembare) voorzieningen.

De Rijksoverheid nam ook nog maatregelen om werk voor mensen met een arbeidsbeperking te stimuleren. Voor werknemers die werken met loonkostensubsidie kwam er per 1 januari 2023 een nieuwe vrijlatingsregeling, die inhoudt vrijlating van 15% van de inkomsten verdiend met de uren waarin met loonkostensubsidie wordt gewerkt².

Re-integratie dienstverlening aan statushouders

Bij de ondersteuning van statushouders was het uitgangspunt een brede blik op alle leefgebieden van de statushouder om zo snel mogelijk te integreren in de Goudse samenleving met als beoogd resultaat betaald werk.

In de verslagperiode waren er twee manieren van begeleiden van statushouders in Gouda, voor de groep die inburgering plichtig was volgens de Wet Inburgering 2013 (WI2013, “de oude wet”) en voor de groep die dat was volgens de Wet Inburgering 2021 (WI2021, “de nieuwe inburgeringswet”)³. Het grootste verschil tussen deze groepen is dat de eerste groep zelf verantwoordelijk is voor het inkopen van het inburgeringsonderwijs en dat voor de tweede groep de gemeente hierin voorziet en inburgeraars begeleidt in hun traject.

De statushouders die onder WI2013 vielen werden door de gemeente niet begeleid bij hun inburgering. De nadruk van deze begeleiding lag op de ondersteuning naar werk. Diegenen die een bijstandsuitkering hadden werden door de consultants werk met als specialisatie statushouders geholpen bij het vinden van werk. Hierbij kon gebruik gemaakt worden van alle re-integratievoorzieningen die beschikbaar waren voor het naar werk begeleiden van cliënten in de Participatiewet.

Aanvullend werden speciaal voor statushouders de volgende voorzieningen beschikbaar gesteld: sollicitatietrajecten, trajecten ‘aanleren werknemersvaardigheden voor statushouders’, de module Arbeidsmarkt Oriëntatie’ (van Sosy Training), taallessen (via het Taalhuis), bemiddeling naar werk via een gespecialiseerd uitzendbureau (U&B Works) en vrijwilligerswerk (in kringloopwinkels, bij Stichting Bizon). En speciaal voor de doelgroep Arabisch sprekenden werden Ontdek-je-Talent dagen en Banenmarkten georganiseerd.

Daarnaast gaven de consultants aanvullende begeleiding aan inburgering plichtige asielmigranten onder de WI2013 die 95% van hun maximale lening hadden gebruikt óf 75% van hun maximale lening hadden gebruikt en binnen 12 maanden ingeburgerd moesten zijn. Het ging in totaal om 29 personen (peildatum: 20 september 2023). Vrijwel alle betrokkenen ontvingen ook een bijstandsuitkering, maar ook

² tot een maximum van € 143,125 (nieuwe vrijlatingsregeling in artikel 31 PW, tweede lid, onder z); dit gaat in ná de periode van de reguliere vrijlating (art. 31 lid 2 onder n).

³ Op 1 januari 2022 is de Wet Inburgering 2021 (WI21) ingegaan. Met die wet heeft de gemeente de plicht om inwoners die na die datum hun verblijfsvergunning hebben gekregen te begeleiden bij hun inburgering. Dit zijn asielmigranten en zogenaamde gezinsmigranten (mensen uit een niet-Europees land die met een Nederlander zijn getrouwd). In 2022 viel een deel van de instroom nog onder de oude wet op grond van de datum van hun verblijfsvergunning. De bedoeling van de WI21 is dat inburgeraars op een hoger taalniveau inburgeren en inburgering en werk gecombineerd worden in duale trajecten zodat inburgeraars eerder een betaalde baan kunnen vinden.

als dat niet het geval was werd contact met ze opgenomen. Waar nodig werden maatwerkafspraken gemaakt zodat de betrokkenen alsnog konden voldoen aan hun inburgeringsverplichting en geen schuld zouden opbouwen naar aanleiding van de inburgering.

De statushouders die onder de WI2021 vielen, werden zowel begeleid op het gebied van de inburgering als bij het vinden van werk⁴. De WI2021 is gericht op het combineren van inburgering en werk in zogenaamde duale trajecten, zodat het leren van Nederlands en werkervaring tegelijk ontwikkeld worden. Dat is zowel betaald werk als het taalniveau en anders begint de asielmigrant met vrijwilligerswerk en wordt vandaar uit begeleid naar betaald werk. Vrijwilligerswerk werd o.a. gedaan bij stichting Bizon, Meltingshop, kringloopwinkels etc.

De WI2021 kent een module gericht op het verkrijgen van betaald werk (MAP). Deze module werd intensief ingezet als instrument voor het ontwikkelen van werknemersvaardigheden en sollicitatie mogelijkheden. De WI2021 heeft ook een speciaal traject voor de moeilijk lerende inburgeraar: de zogenaamde zelfredzaamheidsroute waarin de taal leren en participeren tezamen aangeboden werden. En statushouders onder 30 jaar kregen na een intensief taalschakeljaar de gelegenheid een reguliere Nederlandse opleiding te volgen (de zogenaamde Onderwijsroute).

Voor het vinden en behouden van werk werden de bestaande re-integratie instrumenten van de Participatiewet ingezet. Er waren twee consultants inburgering gespecialiseerd in het naar werk begeleiden van deze groep. Zij werkten nauw samen met verschillende partners, zoals met de werkgeversadviseur met specialisatie statushouders van het WSP, om de statushouders die daaraan toe zijn te begeleiden naar werk.

Re-integratiedienstverlening aan jongeren

Ook voor jongeren waren er gespecialiseerde consultants werk om hen te helpen. Voor deze doelgroep werd maatwerk geboden; afhankelijk van de mogelijkheden werd ondersteund naar werk, naar school of juist ingezet op contact houden. Bij jongeren zonder startkwalificatie of diploma werd waar mogelijk ingezet op begeleiding naar school. Daarnaast heeft de gemeente Gouda zich ingezet om ervoor te zorgen dat jongeren die hulp nodig hadden, de hulp beter wisten te vinden.

Landelijk en ook in Gouda was een toename in complexe problematiek bij jongeren zichtbaar.

Bijvoorbeeld lichamelijke of psychische aandoeningen of een combinatie hiervan. Dit is toegenomen sinds de coronacrisis. Deze jongeren konden niet direct aan het werk en vroegen daarom als tijdelijke oplossing bijstand aan.

Tijdens de coronacrisis werd de verplichte zoekperiode van 4 weken niet opgelegd. Na de coronacrisis werd de zoekperiode alleen opgelegd aan jongeren waarvan de inschatting was dat zij binnen 4 weken werk of een opleiding kunnen vinden. Aan jongeren met (complexe) problematiek en voormalige Pro/Vso leerlingen werd de zoektermijn niet opgelegd.

Om de jongeren naar werk te begeleiden (of terug naar school) stonden alle re-integratievoorzieningen ter beschikking. Maar gemeente Gouda deed daarnaast nog meer voor jongeren.

- *Sluitende aanpak Jeugdwerkloosheid*

De sluitende aanpak jeugdwerkloosheid werd gecontinueerd in 2022 en 2023. Deze regionale aanpak richtte zich op ondersteuning van jongeren tot 27 jaar die niet zelfstandig de weg naar de arbeidsmarkt en/of een passende opleiding konden vinden. Het ging om jongeren met en zonder bijstandsuitkering. De regionale coördinator jeugdwerkloosheid was de aanjager van de aanpak. De arbeidsmarktpartners werkten nauw samen aan een sluitende aanpak door middel van werkafspraken en warme overdrachten. Er werd ingezet op complementair werken aan preventie én bestrijding jeugdwerkloosheid.

De sluitende aanpak bestond onder andere uit diverse regionale initiatieven zoals: School @ work, Jongeren buiten beeld, tegengaan groenpluk en de matchtafel. In 2022 werd een coördinator praktijkonderwijs/voortgezet speciaal onderwijs aangesteld. Deze coördinator zette zich namens de Pro en Vso scholen in om de arbeidstoeleiding in de arbeidsmarktregio zo te optimaliseren dat geen jongere meer tussen wal en schip viel. De coördinator sloot aan bij diverse overleggen in de arbeidsmarkt en zorgde voor verbinding tussen de diverse scholen en bedrijven. Ook kon er een scholings- en hulpmiddelenbudget worden ingezet voor jongeren die vanwege geldtekort met hun opleiding wilden stoppen. Dat hield in dat jongeren een aanvraag konden indienen bij de arbeidsmarkt voor financiële ondersteuning.

⁴. Wanneer een asielzoeker een verblijfsvergunning krijgt wordt hij een statushouder. Vanuit de asielopvangvoorzieningen koppelt het COA statushouders aan gemeenten voor huisvesting. Het grootste deel van de Goudse AZC bewoners verhuist naar buiten Gouda.

- *Jongeren buiten beeld*

Een specialistische jongerencoach benaderde jongeren buiten beeld met een outreachende aanpak om hen te begeleiden naar school en/of werk. Jongeren buiten beeld zijn jongeren die niet naar school gingen, geen startkwalificatie hadden, niet aan het werk waren en geen uitkering ontvingen. Het ging vaak om jongeren die worden verzorgd door hun ouders en hierdoor geen directe noodzaak voelden om in hun eigen onderhoud te voorzien. Het gevolg is dat zij mogelijk vereenzaamden en andere problematiek ontwikkelden. De gemeente Gouda kende structureel ongeveer 120 jongeren buiten beeld. De jongeren werden gevonden doordat het Ministerie van SZW periodiek een overzicht van 'Jongeren binnen beeld' aanleverde.

- *Jongerenperspectief fonds*

In april 2023 startte de aanpak Jongerenperspectief fonds (JPF). Dit was een innovatieve aanpak gericht op het perspectief van jongeren met schulden. De focus lag niet op maximaliseren van de afloscapaciteit maar op het werken aan perspectief. Hierdoor kon een jongere bijvoorbeeld terug naar school of juist op school blijven, maar toch schuldenvrij worden.

De aanpak bestaat eruit dat schulden worden gesaneerd door middel van een saneringskrediet. Hierdoor ontstaat er bij de jongere snel rust en ruimte om te werken aan perspectief. Het bedrag van het saneringskrediet kan in geld of in natura terugbetaald worden. Bij terugbetaling in natura doet de jongere een maatschappelijke tegenprestatie. Deze draagt bij aan de perspectiefwens.

De jongere krijgt 2 jaar integrale trajectbegeleiding. Samen werken zij aan de doelen uit het perspectiefplan van de jongere.

In 2023 namen 10 jongeren deel aan het traject. Dit aantal is in 2024 verder gegroeid.

Re-integratie dienstverlening aan niet-uitkeringsgerechtigden

Goudse inwoners die geen recht hadden op een bijstandsuitkering maar wel graag hulp wilden hebben op weg naar werk, konden ook gebruik maken van de dienstverlening van de gemeente. De gemeente Gouda voerde in 2022 en 2023 een zogenaamd passief beleid voor niet-uitkeringsgerechtigden. Dat betekende dat ze op eigen verzoek dienstverlening kregen aangeboden. De regionale dienstverlening was er voor alle werkzoekenden, met en zonder uitkering. Zie hiervoor paragraaf 3.3 Regionale dienstverlening.

Niet-uitkeringsgerechtigden met een arbeidsbeperking (uit de doelgroep Wet Banenafpraak) zijn wél actief door de gemeente benaderd voor ondersteuning naar werk. Dit waren vaak jongeren die het Pro/Vso onderwijs verlieten zonder baan en nog thuis woonden bij hun ouders. Voor hen konden diverse voorzieningen worden ingezet, zie hiervoor 're-integratie dienstverlening aan jongeren'.

Social Return (SR)

Social Return is een aanpak om meer werkgelegenheid te creëren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De aanpak bestaat eruit dat in aanbestedingstrajecten een contractuele verplichting werd en wordt opgenomen om kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt te betrekken bij de uitvoering van de opdracht.

In 2022 was Social Return lokaal georganiseerd. Eind 2022 werd het regionale SR-beleid vastgesteld met eenduidige spelregels voor (regionale) werkgevers/opdrachtnemers. Hiermee werd de kans op werk voor werkzoekenden vergroot. Daarnaast vond de uitvoering van SR per 2023 plaats vanuit het WSP. Daar werd 1 loket ingericht dat de lokale inkoopafdelingen van de vier regiogemeenten ondersteunde. Het loket was en is daarnaast verantwoordelijk voor advisering, facilitering, monitoring en handhaving van gemaakte Social Return afspraken met werkgevers en opdrachtnemers.

Simpel Switchen tussen Wmo en Participatiewet

Veel cliënten die vanuit een uitkering willen gaan werken durven die stap niet te zetten. Zij hebben de zekerheid van een stabiel inkomen, vaste begeleiding of een veilige weg nodig. Simpel Switchen, een landelijk concept, wil de drempels om aan het werk te gaan wegnemen en het makkelijker maken om een stapje terug te doen als het even niet lukt. Zodat uiteindelijk iedereen mee kan doen op de plek die op dat moment het beste bij diegene past, of dat nou (vrijwilligers)werk, beschut werk of dagbesteding is. Met of zonder (gedeeltelijke) uitkering. Voorop staat dat de betrokkene goede begeleiding krijgt bij de "switch" en dat de juridische en financiële gevolgen tot een minimum beperkt blijven.

Op lokaal niveau in de gemeente Gouda werd daartoe in 2022 in de werkinstructie voor dagbesteding in het kader van de Wmo de ambitie aangescherpt om in ieder geval voor cliënten van 18 tot 27 jaar altijd eerst te kijken wat er arbeidsmatig mogelijk is als zij in beeld komen voor dagbesteding. Hiervoor werd altijd maatwerk geboden. Daarnaast startten in 2022 de voorbereidingen om met onder meer aanbieders

van dagbesteding en partners op het gebied van beschut werk en garantiebanen invulling te geven aan "Simpel Switchen".

In 2023 is de pilot 'Simpel Switchen' gestart met 5 deelnemers met Wmo-dagbesteding. Doel was te onderzoeken of zij zouden kunnen 'switchen' naar een vorm van arbeid en wat daarvoor nodig is. Eén deelnemer heeft inmiddels daadwerkelijk de stap kunnen zetten. Verder hebben gesprekken plaats gevonden met Promen en 2 dagbestedingsaanbieders om te onderzoeken wat er nodig is om inwoners vanuit de dagbesteding een overstap te laten maken naar een vorm van werk. Dit wordt vervolgd in 2024.

Nazorg

De gemeente spande zich in om overgangen bij (gedeeltelijk) in- en uitstromen uit de uitkering op financieel-administratief gebied te versoepelen.

Ook hielden de consultants van de gemeenten en het WSP gedurende een periode contact met de cliënt en werkgever om een vinger aan de pols te houden of alles goed ging of dat er nog ondersteuning nodig was.

3.3 Regionale dienstverlening

Ook op het niveau van de arbeidsmarktregio Midden-Holland, in de regionale dienstverlening, zijn in de verslagperiode vele activiteiten ondernomen om werkzoekenden aan het werk te helpen.

De arbeidsmarktregio Midden-Holland is één van de 35 arbeidsmarktregio's in Nederland en omvat de gemeenten Krimpenerwaard, Waddinxveen, Bodegraven-Reeuwijk en de centrumgemeente Gouda. In de arbeidsmarktregio wordt nauw samengewerkt met het UWV, werkgeversvertegenwoordigers, werknemersvertegenwoordigers, onderwijspartners, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), Promen en andere partners. Het doel is met goede werkafspraken en activiteiten een bijdrage te leveren aan goed en voldoende opgeleid personeel voor werkgevers en werkzoekenden aan het werk te helpen. Hiermee wordt toekomstbestendige arbeidsmarktdienstverlening verzorgd.

In 2022 en 2023 werd de samenwerking van het WSP met de werkgevers in de regio verder versterkt. Het WSP zocht met nog meer werkgevers in de regio de samenwerking op en wist meer inwoners te plaatsen bij deze werkgevers. De bestaande dienstverlening werd aangevuld met het Regionaal MobiliteitsTeam (RMT) dat zoveel mogelijk werkzoekenden gericht aan het werk kon helpen, via intensieve begeleiding, coaching, scholing en leren in de praktijk. Het LeerWerkLoket (LWL) hielp inwoners met het geven van onafhankelijk persoonlijkheid- ontwikkel- en scholingsadvies aan werkzoekenden, werknemers, studenten/scholieren en werkgevers, zowel individueel als groepsverband. Ook de onderlinge samenwerking tussen het UWV, de gemeenten, WSP, RMT en het LWL werd versterkt. Een voorbeeld hiervan was de start van het Werkcafé. Het WSP ging gebruik maken van de instrumentengids Dennis⁵, waardoor de WSP-adviseurs goed op de hoogte waren van de re-integratievoorzieningen die konden worden ingezet voor werkgevers en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Werkgevers waren in 2022 en 2023 in het algemeen positief over de dienstverlening en de gemiddelde beoordeling steeg van een 7,3 in 2022 naar een 8,1 in 2023. De werkgevers waardeerden de contacten, de bereidwilligheid om mee te denken en de proactieve opstelling van de gemeente.

In 2022 en 2023 waren er een ook aantal belangrijke ontwikkelingen voor werkzoekenden, namelijk:

Werkcafé

Op 26 april 2022 ging het eerste Werkcafé van start. Het Werkcafé vond iedere dinsdagochtend plaats in het Huis van de Stad, iedere 1e dinsdag van de maand in Bodegraven Reeuwijk, iedere 2e dinsdag van de maand in Stolwijk en iedere 3e dinsdag van de maand in Waddinxveen. Alle inwoners, met en zonder uitkering, met een vraag rondom werk of ontwikkeling konden vrij inlopen en werden geholpen door een team van adviseurs van het WSP, RMT en LWL.

Meer dan 650 inwoners uit de regio hebben in 2023 het Werkcafé op één van de locaties bezocht, waarvan het grootste deel in het Huis van de Stad (438 bezoekers). Het Werkcafé hielp bijvoorbeeld met

⁵ Dennis is een digitaal platform voor adviseurs van arbeidsmarktregio's die samen met (potentiële) werkgevers werken aan bemiddeling van werkzoekenden. Adviseurs en werkgevers kunnen in Dennis op een snelle en eenvoudige manier re-integratievoorzieningen en leerwerktrajecten bekijken en delen. Het combineert zowel de lokale en regionale voorzieningen als de landelijke voorzieningen.

een competentietest, sollicitatietraining, loopbaangesprekken, opleidingen, inzicht in beroepen of met een baan.

Vanaf 2023 werd de achtergrond van de bezoekers van het Werkcafé bijgehouden op regionaal niveau. Daaruit bleek dat in 2023 47% van de bezoekers van het Werkcafé geen werk of uitkering had. Dit zou betekenen dat ongeveer 200 Goudse niet-uitkeringsgerechtigden het Werkcafé hebben bezocht en dat ongeveer 90 Goudse wel een baan hadden.

Ondersteunend matchingssysteem Hallo Werk

In 2021-2022 heeft de arbeidsmarktregio Midden-Holland een uitgebreide verkenning naar HalloWerk uitgevoerd; een onlinematchingssysteem voor werkzoekenden en werkgevers. Er is toen uiteindelijk niet voor dit systeem gekozen, gelet op de hoge kosten, de onzekerheden op het gebied van gegevensuitwisseling en de doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die meer gebaat is bij persoonlijke begeleiding. Met het WSP is toen een pilot gedraaid onder de naam Werkpunt / 'Midden-Holland matcht' om de werkgeversadviseurs meer samen te laten werken met de consultants werk (werkzoekendendienstverlening) om een duurzame match tussen werkzoekende en werkgever tot stand te brengen. Dit maakt nu onderdeel uit van de reguliere werkwijze van het WSP.

Landelijke uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur

In 2023 kondigde het Ministerie van SZW een hervorming van de arbeidsmarktinfrastructuur aan. Gelet op de tijdelijkheid van de crisismaatregel van het RMT, wilde het kabinet toegroeien naar een Werkcentrum per arbeidsmarktregio voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers. In april 2024 zijn de maatregelen verder geconcretiseerd in de kamerbrief. Met de Werkcafés in Midden-Holland liep de arbeidsmarktregio hier al op vooruit.

Activiteiten georganiseerd door het WSP, RMT, LWL in 2022-2023

Het WSP organiseerde samen met het RMT en het LWL in 2022 en 2023 diverse evenementen en ontwikkeldagen om de uitstroom naar werk te faciliteren en te bevorderen. Deze werden steeds georganiseerd voor de gehele arbeidsmarktregio, maar Goudse cliënten en inwoners zonder uitkering profiteerden hier natuurlijk ook van.

Bij het organiseren van de evenementen werd zoveel als mogelijk rekening gehouden met de diverse doelgroepen. Er werden Banenmarkten georganiseerd (online 5 t/m 7 juni 2022, fysiek 3 november 2022, fysiek 27 juni 2023 en fysiek 23 november 2023), Binnen kijken bij bedrijven (13 t/m 17 juni 2022 en 13 t/m 17 maart 2023) en de jaarlijkse banenmarkt in de Sint Jan (2 november 2022 en 23 november 2023). Daarnaast werden Ontdek je Talentdagen in 2023 georganiseerd voor specifieke doelgroepen: voor Arabisch sprekenden (7 en 8 juni 2023) en 50-plussers (25 en 26 oktober 2023). En er werden Banenmarkten georganiseerd voor anderstaligen (27 juni 2023) en inwoners met een arbeidsbeperking (29 juni 2023).

Samenwerking met uitzendbureaus

Voor verschillende activiteiten werd de samenwerking met uitzendbureaus aangegaan. Met het uitzendbureau U&B Works als een plaatsing- en uitzendbureau voor statushouders en laagopgeleide nieuwkomers. Met Tempo Team voor het maken van een CV of het volgen van het re-integratietraject 'Activeer Academie'. Medewerkers van de uitzendbureaus waren hiervoor fysiek aanwezig in het Werkcafé om inwoners, met en zonder uitkering, direct aan een baan te helpen. De uitzendbureaus roulerden in aanwezigheid.

3.4 Ontwikkelingen van invloed op de re-integratie dienstverlening

Voor de interpretatie van de resultaten, de effecten van de re-integratie, is het belangrijk om een duidelijk beeld te hebben van de situatie in deze periode, van de ontwikkelingen die van invloed geweest zijn op de effectiviteit van de re-integratie. De meest relevante ontwikkelingen worden in deze paragraaf geschetst.

Coronamaatregelen 2022

Het eerste kwartaal van 2022 stond nog in het teken van corona. Tot 10 januari 2022 was er een lockdown. Het volledig thuiswerkadvies was van kracht. Vanaf 26 januari 2022 mochten restaurants, concertzalen en theaters weer beperkt open en mochten evenementen met maximaal 1.250 bezoekers weer plaatsvinden. Vanaf 15 februari 2022 was bezoek thuis weer gewoon mogelijk en was het advies om de helft van de tijd op kantoor te werken. Per 25 februari 2022 golden normale openingstijden. Per 15 maart werden de coronaregels adviezen en waren de beperkingen voorbij.

De gemeentelijke dienstverlening, waaronder die op het gebied van de re-integratie, is richting de zomer van 2022 weer volledig hervat.

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

De werkgelegenheid ontwikkelde zich in 2022 en 2023 behoorlijk positief. In 2022 stond de arbeidsmarkt in de regio Midden-Holland in het teken van een ongekende krapte. Werkgevers in vrijwel alle sectoren hadden te kampen met moeilijk vervulbare vacatures en personeelstekorten. Ondanks de coronacrisis en de voortdurend veranderende economische omstandigheden bleef het aantal openstaande vacatures groeien. Daartegenover stonden steeds minder werkzoekenden.

De krapte op de arbeidsmarkt leek in 2022 op haar hoogtepunt. De economische gevolgen van de oorlog in Oekraïne, inflatie en dalende koopkracht zorgden voor toenemende onzekerheid.

In 2023 veerde de economie terug na de coronacrisis. Zo groeide het aantal werknemersbanen in de arbeidsmarktregio Midden-Holland sinds 2020 met 5.000. De economie bleek weerbaar en herstelde snel van de twee crises (coronacrisis en energiecrisis) die elkaar in korte tijd opvolgden.

Door vergrijzing hield de krapte in 2023 aan. Er waren namelijk meer mensen die de pensioen-gerechtigde leeftijd bereikten en de arbeidsmarkt verlieten dan dat er mensen toetraden. Vooral in de sectoren industrie, zorg en welzijn, openbaar bestuur, onderwijs en transport & logistiek werkten veel 60-plussers. Desalniettemin nam ook in de gemeente Gouda de jeugdwerkloosheid toe en deden meer jongeren een beroep op bijstand, net zoals landelijk. En ondanks de krapte op de arbeidsmarkt waren er in 2022 en 2023 in absolute zin veel mensen op zoek naar een baan. Zie hiervoor het kader op de volgende bladzijde.

Op individueel niveau wisten werkgevers en werkzoekenden elkaar niet altijd te vinden en was er een mismatch. Daarnaast wilde een deel van de deeltijders liever meer uren werken dan dat ze deden. Toch was het voor veel van deze werkzoekenden lastig om (extra) werk te vinden. De reden daarvoor was dat wat de werkgevers verwachtten van een nieuwe werknemer en wat de werkzoekenden te bieden hadden, niet altijd direct op elkaar aansloten. De mismatch was in lang niet alle gevallen gemakkelijk op te lossen. Deze werkzoekenden waren ten opzichte van de werkende beroepsbevolking gemiddeld lager opgeleid en een aanzienlijk deel beschikte niet over een startkwalificatie, dat betekende dat ze maximaal een diploma hadden op MBO-1 niveau. Dit gold vooral voor de mensen met een bijstandsuitkering. Werkgevers waren daarentegen vooral op zoek naar kandidaten met een opleiding op minimaal MBO-2 niveau. Ook waren werkzoekenden vaker op zoek naar functies in de administratieve richting. Hoewel ook werkzoekenden met een administratief beroep op dat moment wat makkelijker werk vonden was deze situatie toch niet te vergelijken met bijvoorbeeld de arbeidsmarkt in de techniek en ICT. Werkgevers hadden veel moeite om geschikte kandidaten te vinden in de techniek en ICT, waar dat in een administratieve richting wat makkelijker was.

Werkzoekenden

In 2022 waren er 4.300 Goudse geregistreerde werkzoekenden (tot het GWU behorend⁶) en in 2023 4.323.

Van hen had 72% geen dienstverband (cijfer voor de arbeidsmarktregio Midden-Holland).

Een groot deel van deze groep had geen startkwalificatie: 44% van de werkzoekenden zonder dienstverband en 38% van de werkzoekenden met dienstverband (Bron: UWV).

Inwoners met een WW uitkering

In de instroom in de WW was per maand in 2022 en 2023 een grote variatie te zien.

Het aantal Goudse inwoners met een WW-uitkering daalde in de loop van 2022, maar nam in 2023 weer toe:

	Begin 2022	Medio 2022	Eind 2022	Medio 2023	Eind 2023
Aantal Goudse inwoners met WW-uitkering	750	650	601	612	676

Bron: UWV

De uitstroom uit de WW was in het eerste halfjaar van 2022 gemiddeld rond de 100 personen en het tweede halfjaar van 2022 en heel 2023 gemiddeld rond de 80 personen.

Een deel van de uitgestroomde personen stroomde uit naar werk, een deel vroeg een IOW of IOAW uitkering aan en een deel vroeg een bijstandsuitkering aan (Bron: UWV).

Instroom vanuit de WW in de bijstand

In 2022 stroomden in Gouda 70 inwoners in vanwege einde WW (13% van de instroom) en in 2023 35 inwoners (7% van de instroom) (Bron: eigen cijfers van de gemeente).

Uit dossieronderzoek over het eerste kwartaal van 2023 bleek dat deze instroom voor de helft werd verklaard door instroom van inwoners die zijn opgenomen in het doelgroepregister. Denk hierbij bijvoorbeeld aan inwoners met een arbeidsbeperking van wie het contract voor een garantiebana niet werd verlengd.

Naast een groot deel inwoners met een arbeidsbeperking meldden zich ook cliënten die de volledige WW-duur (2 jaar) hadden doorlopen. Ook dit betrof dan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die begeleiding bij het vinden van werk nodig hadden.

Reden instroom	instroom in 2022 (dossiers)	% van de instroom	instroom in 2023 (dossiers)	% van de instroom
Immigratie/Nieuwkomer	74	13,6%	98	18,8%
Verhuizing	46	8,4%	68	13,1%
Einde arbeid in dienstbetrekking	28	5,1%	46	8,8%
Einde Zelfstandig beroep of bedrijf	19	3,5%	23	4,4%
Beëindiging relatie	36	6,6%	40	7,7%
Einde WW	70	12,8%	35	6,7%
Dakloos geraakt	22	4,0%	20	3,8%
Andere redenen en normwijzigingen	250	45,9%	191	36,7%
Totaal	545	100,0%	521	100,0%

Bron: eigen cijfers gemeente

⁶ Het cijfer Geregistreerde Werkzoekenden UWV (GWU) omvat alle personen van 15 tot 75 jaar die als werkzoekend bij UWV staan geregistreerd met een uitkering WW, bijstand, Wajong, WGA of WAO en die dienstverlening van UWV of gemeenten ontvangen, en personen met een actief cv op werk.nl.

3.5. Ingezette re-integratie voorzieningen 2022-2023

In de voorgaande paragrafen is beschreven hoe de re-integratie dienstverlening was voor de diverse onderscheiden doelgroepen. In deze paragraaf wordt cijfermatig inzicht gegeven in de inzet van re-integratievoorzieningen in 2022 en 2023. Daarvoor wordt eerst het aanbod aan re-integratievoorzieningen nader toegelicht.

3.5.1. Beschikbaar aanbod aan ondersteuning

De gemeenteraad heeft in de Re-integratieverordening de kaders vastgelegd voor welk aanbod aan re-integratie voorzieningen beschikbaar is. Op deze manier is de gemeente transparant over het gevarieerde aanbod van ondersteuning dat beschikbaar is.

In de verslagperiode was sprake van 3 achtereenvolgende Re-integratieverordeningen:

10 augustus 2017 tot en met 13 januari 2022	Re-integratieverordening Gouda 2017
14 januari 2022 tot en met 30 juni 2023	Re-integratieverordening Gouda 2022
Sinds 1 juli 2023 (vigerende versie)	Re-integratieverordening Gouda 2023

De meest recente verordeningen zijn beide geharmoniseerd in de arbeidsmarktregio Midden-Holland. Dat wil zeggen dat – daar waar beleidsvrijheid was – de keuzes zijn afgestemd met de andere gemeenten in de arbeidsmarktregio en met het UWV. Hierdoor is het aanbod van re-integratievoorzieningen vanuit het WSP Midden-Holland voor werkgevers nagenoeg hetzelfde, ongeacht uit welke gemeente de werkzoekende komt.

Ook zijn de afspraken over loonkostensubsidie voor werkgevers die werknemers met een arbeidsbeperking in dienst nemen aangepast; dit werd in de hele arbeidsmarktregio hetzelfde uitgevoerd.

De meest recente aanpassing van de verordening werd ingegeven door de wijziging van de Participatiewet vanuit het Breed Offensief⁷ en de bijbehorende verordeningsplicht per 1 juli 2023. Deze hield in dat voorzieningen voor inwoners met een arbeidsbeperking meer gedetailleerd geregeld moesten worden in de verordening.

De belangrijkste aanpassingen van de verordening 2023 ten opzichte van de verordening 2022 waren:

- Introductie van een nieuwe vorm van loonkostensubsidie voor cliënten zonder arbeidsbeperking. Naast de doelgroep banenafpraak/Beschut werken kwam er een nieuwe doelgroep, te weten: kwetsbare werknemers en uiterst kwetsbare werknemers; dit zijn werkzoekenden die 12 resp. 24 maanden niet hebben gewerkt. Om hen aan het werk te helpen is er sinds 1 juli 2023 een nieuwe vorm van loonkostensubsidie. Deze kwam in de plaats van de werkgeverspremie.
- Persoonlijke ondersteuning kan ook worden ingezet voor de Participatiewet-doelgroep (niet inwoners met een arbeidsbeperking).

Voor meer informatie wordt u verwezen naar het raadsvoorstel van 7 november 2023 en **bijlage 1**.

In **bijlage 1** treft u een volledige beschrijving met toelichting aan op de beschikbare re-integratie instrumenten.

3.5.2. Ingezette re-integratievoorzieningen

De inzet van re-integratievoorzieningen wordt geregistreerd volgens de voorschriften van de Statistiek Re-integratie Gemeenten (SRG). Gemeenten moeten wettelijk verplicht informatie aanleveren aan het CBS over hoeveel van welke re-integratievoorzieningen zij inzetten. Hierbij is een voorgeschreven indeling van de Statistiek Re-integratie Gemeenten (SRG); dit is een indeling op hoofdlijnen. Zie ook **bijlage 2**.

⁷ Het Breed Offensief is een landelijke, brede agenda om de arbeidsmarktkansen voor mensen met een arbeidsbeperking te vergroten. Met het Breed Offensief worden maatregelen voorgesteld om meer mensen met een beperking aan een baan te helpen en aan het werk te houden.

De Statistiek Re-integratie Gemeenten (SRG) geeft dan informatie over het aantal en soort re-integratie- / participatievoorzieningen en over de aantallen personen waaraan gemeenten re-integratie- / participatievoorzieningen hebben verstrekt.

Binnen de SRG-indeling is de gemeente vrij om de instrumenten die zij inzet nader te detailleren. Gemeente Gouda maakt daar gebruik van door vele trajecten en opleiding te registreren voor sturingsdoeleinden.

In 2022 is deze registratie (in het kader van het programma naar een nieuwe sociale dienst) volledig opgeschoond en nieuw ingedeeld (zoals onderstaand weergegeven), waarbij alle niet meer actuele trajecten en opleidingen verwijderd zijn.

Wat valt er onder een voorziening SRG	
Voorziening SRG	categorie
Coaching naar werk of naar participatie	Begeleiding naar en tijdens werk, Bemiddeling naar werk, IAMness resp ShareNess, Basisroute (Promen), U&B works, Individuele plaatsing en steun (IPS), Bruisnest, Brancheroute (Promen), Uitstroomroute (Promen), Werkend naar Werk (Promen), Statushouders naar werk (Promen), Praktijkverklaringen, Bewegen werkt, Werkshop, Werkreturn, Part Time Ondernemerschap, Leren Werken (Promen), Activatieroute (Promen), Refrisk, Individuele trajecten
Training/cursus/opleiding	Taalmeter, MAP SosyTraining, VCA, Sollicitatietraining (Tempo Team); Calder Werkt, vele individuele opleidingen of trajecten (o.a. taaltrajecten, Lokaal Expeditie, GalileoAcademy, Maintec, E25, e.d.)
Vrijwilligerswerk	Vrijwilligerswerk (ihkv re-integratie), Buurtvoorlichters
Forfaitaire loonkostensubsidie	Forfaitaire loonkostensubsidie
Overige werkplekken	Werkervaringsplaats, werkstage, proefplaats(ing)
Niet nader in te delen	werkgeverspremie, uitstroompremie
Jobcoach/begeleiding op de werkplek	Jobcoaching (arbeidsbeperkten)
Proefplaatsing t.b.v. loonwaardebepaling	Proefplaats(ing) t.b.v. loonwaardebepaling
Overige sociale activering	Participatie klantgroep 4, sociale coöperatie
Vervoersvoorziening	Reiskostenvergoeding
Loonkostensubsidie (Participatiewet)	Loonkostensubsidie (Participatiewet)
Beschut werk	Beschut Werk
Werkplekaanpassing	Werkplekaanpassing (doelgroep banenafpraak)

Voor verdere toelichting wordt verwezen naar de bijlagen.

In **bijlage 1** is een uitgebreide toelichting opgenomen op de re-integratievoorzieningen

In **bijlage 2** is een nadere toelichting opgenomen op de SRG-indeling

Welke re-integratievoorzieningen hoe vaak zijn ingezet, wordt gepresenteerd in het overzicht op de volgende bladzijde. Dit overzicht behoeft enige toelichting.

- De registratie van re-integratievoorzieningen is per 1-1-2022 helemaal opgeschoond (waarbij oude trajecten zijn gestopt) en opnieuw ingericht in overeenstemming met de SRG. Dat betekent dat de getoonde aantallen nieuw ingezette trajecten en voorzieningen betreffen.
- Alleen bij Beschutte Werkplekken, vrijwilligerswerk en mantelzorg is het aantal lopende voorzieningen gepresenteerd.
- Verder wordt opgemerkt dat cliënten meerdere voorzieningen kunnen ontvangen tegelijkertijd of in een kalenderjaar (bv én loonkostensubsidie én jobcoaching én een vervoersvoorziening).
- Niet in het overzicht staan (omdat deze inzet niet tot de SRG behoort) de begeleiding door de consulenten werk; de inzet van het WSP, Werkcafé, RMT en LWL; alle georganiseerde evenementen; de activiteiten in het kader van het bestrijden van de jeugdwerkloosheid, het JPF, Simpel Switchen en Social return.

In 2022 werden ruim 900 re-integratievoorzieningen ingezet en in 2023 bijna 1.000. De belangrijkste re-integratie/participatie- voorzieningen die in de verslagperiode werden ingezet waren:

- het in beeld brengen van de mogelijkheden en belastbaarheid van cliënten (546 keer ingezet). De noodzaak hiertoe hing samen met de veranderende doelgroep met meer problematiek;
- (forfaitaire) loonkostensubsidies (319 keer) met name bij de garantiebanen en Beschutte Werkplekken, maar ook bij de Praktijkroute waarbij de inschrijving in het doelgroeppregister tijdens de eerste periode van werken plaatsvond;
- individuele trajecten en opleidingen (220 keer ingezet)
- de dienstverlening van Promen, die in de verslagperiode werd doorontwikkeld van modules naar routes (129 keer ingezet);
- 114 cliënten met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt (zgn. klantgroep 4) die met de methode van Frequent, Intensief en Persoonlijk contact (FIP methode) werden begeleid door de consulenten participatie.

Aantal ingezette re-integratievoorzieningen, 2022 en 2023

SRG Voorziening	Categorie	2022	2023
Beschut werk	Beschutte Werkplekken	62	46
Overige werkplekken	Proefplaats		2
	Werkervaringsplaats, werkstage	5	3
Loonkostensubsidie (Participatiewet)	Loonkostensubsidie	104	141
Coaching naar werk of naar participatie	Bruisnest	8	12
	Basisroute (Promen)	1	18
	Activatieroute (Promen)	n.v.t.	18
	Brancheroute (Promen)	n.v.t.	5
	Leren Werken (Promen)	36	17
	Werkend naar Werk (Promen)	17	4
	Praktijkverklaringen (Promen)	1	
	Uitstroomroute (Promen)	n.v.t.	3
	Workshop (statushouders)	2	2
	Refrisk (inwoners met een arbeidsbeperking)	13	5
	Individuele plaatsing en steun (IPS)	9	9
	U&B works	1	4
	Statushouders naar werk (Promen)	9	
	ShareNess	1	9
	Individuele trajecten	91	129
	Bewegen werkt		29
Jobcoach/begeleiding op de werkplek	Jobcoaching (inwoners met een arbeidsbeperking)	65	40
Niet nader in te delen	Medische adviezen	208	146
	Arbeidsdeskundig onderzoek, belastbaarheidsonderzoek	66	27
	Diagnose module (Promen)	62	17
	Intakemodule (Promen)		20
Forfaitaire loonkostensubsidie	Forfaitaire loonkostensubsidie	41	33
Proefplaatsing t.b.v. loonwaardebepaling	Loonwaarde-bepalingen	80	50
	Proefplaats(ing) voor loonwaardebepaling	12	9
Training/cursus/opleiding (nb zie ook 'individuele trajecten' onder coaching naar werk of participatie: deze kunnen ook scholing zijn)	Activeer Academie Tempo Team		9
	MAP SosyTraining	8	12
Vrijwilligerswerk	Buurtvoorlichters	8	5
	Vrijwilligerswerk (ihkv re-integratie)*	3	2
Overige sociale activering	Sociale coöperatie	9	3
	Aantal cliënten klantgroep 4 FIP methode In actieve ondersteuning (dec 2023)		114
Tijdelijke loonkostensubsidie	LKS Uiterst kwetsbare werknemer 50% (6 maanden)	n.v.t.	0
Vervoersvoorziening	Reiskostenvergoeding		17
Totaal		922	986

Bron: eigen gegevens gemeente

*Voor de SRG werd alleen nieuw gestart vrijwilligerswerk geregistreerd. Daarnaast deden in 2022 nog 323 cliënten vrijwilligerswerk en verleenden 108 cliënten mantelzorg. In 2023 waren deze aantallen: 209 cliënten deden vrijwilligerswerk en 109 cliënten verleenden mantelzorg.

Onderstaand wordt de inzet van enkele specifieke instrumenten die veel werden ingezet nader toegelicht.

Loonkostensubsidie

Sinds 1 januari 2022 lopen gemeenten geen financieel risico meer bij inzetten van loonkostensubsidie. De uitgaven in een jaar worden in het volgende kalenderjaar vergoed, c.q. gemeenten ontvangen de in voorgaand jaar gerealiseerde uitgavenaandeel loonkostensubsidie.

Verder is de inzet voor werkgevers met ingang van 2022 vereenvoudigd. Werkgevers hoeven geen ziekmelding meer te doen bij gemeente, alleen nog bij het UWV (i.v.m. no-risk polis). Sinds 2022 loopt ook bij ziekte de loonkostensubsidie door. Alleen voor het niet-subsidiabele deel ontvangt de werkgever nog een ziektewetuitkering van UWV.

De inzet van loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet was in 2022 en 2023 sterk gerelateerd aan de realisatie van garantiebanen en Beschutte Werkplekken. In 2022 werden 104 en in 2023 141 loonkostensubsidies ingezet. In vergelijking met het gemiddelde in de Divosa benchmarkgemeenten zette gemeente Gouda in 2022 en 2023 (m.u.v. 1^e helft 2023) relatief veel loonkostensubsidies in. Dit is een positieve ontwikkeling omdat hierdoor relatief meer Goudse inwoners met een afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk waren dan in de benchmarkgemeenten.

Per 1 juli 2023 was er de mogelijkheid om (een andere vorm van) loonkostensubsidie (bekostigd vanuit het Participatiebudget) breder in te gaan zetten, voor (uiterst) kwetsbare (maar niet arbeidsbeperkte) werknemers. Hiervan was in 2023 nog geen gebruik gemaakt, omdat de Re-integratieverordening Gouda 2023 pas eind december door de gemeenteraad is vastgesteld. In 2023 werd in plaats daarvan nog ingezet op werkgeverspremies.

Participatie / sociale activering

Lang niet iedereen die een bijstandsuitkering ontving was staat is om te werken, vaak vanwege beperkingen of gezondheidsproblemen. Vanuit de Participatiewet hebben gemeenten ook nadrukkelijk de taak om deze cliënten zo goed mogelijk te laten meedoen in de samenleving, bijvoorbeeld door sociale activering, stimuleren van doen van vrijwilligerswerk, deel te nemen aan beweegtrajecten, etc.

Voor de groep cliënten uit klantgroep 4 die werd begeleid door de consulenten participatie werd een apart traject geregistreerd, zodat inzichtelijk werd wie deze intensieve ondersteuning ontving.

De inzet was om 120 cliënten te ondersteunen als eerste groep; wanneer een deelnemer om welke reden dan ook afviel, werd contact opgenomen met een volgende cliënt. Vandaar dat dit traject bij meer dan 120 cliënten is geregistreerd.

Medische diagnoses

Veel cliënten in Gouda hadden in 2022 een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit kwam overeen met het landelijke beeld dat werkfitte inwoners snel uitstroomden in de krappe arbeidsmarkt, maar dat inwoners met meer problemen of belemmeringen langdurige ondersteuning nodig hebben om stappen te zetten richting werk. In 2022 en 2023 werden met behulp van medisch-diagnostisch onderzoek de mogelijkheden en belemmeringen van deze cliënten in beeld gebracht. Deze onderzoeken vonden in 2023 plaats in een speciale spreekkamer in het Huis van de Stad. Waar mogelijk werden cliënten opgenomen in het doelgroepregister, zodat zij aan de slag konden gaan met loonkostensubsidie.

Individuele trajecten

Zoals ook uit de cijfers blijkt, stond maatwerk per cliënt centraal. Trajecten en opleidingen werden veel meer dan vroeger individueel of aan kleine groepjes aangeboden.

In het bijzonder waren er specifieke trajecten voor cliënten met GGZ problematiek of langdurige psychische klachten. Cliënten met een ernstige psychische aandoening die behandeling en/of begeleiding kregen en aan het werk wilden, konden hiervoor begeleiding krijgen met de methode Individuele Plaatsing en Steun (IPS). Een IPS-trajectbegeleider vanuit de GGZ hielp dan met werk zoeken, vinden en behouden. Ook cliënten die op het werk problemen hadden vanwege hun psychische aandoening konden gebruikmaken van een IPS-traject om hun werk te behouden. Per 2022 werden de kosten voor een IPS-traject voor de gemeentelijke doelgroep via een landelijke subsidie gefinancierd. In 2023 was er ShareNess (voorheen IAMNess), een psychodynamische traject voor cliënten die last hadden van langdurige psychische klachten. Tijdens dit behandeltraject werd Psychodynamische therapie en training ingezet zodat deelnemers konden werken aan psychisch herstel en zo ruimte ontstond om verder te re-integreren.

Ondernemen vanuit de bijstand

De gemeente Gouda bood 2 typen ondersteuning aan waarmee cliënten konden gaan ondernemen vanuit de bijstand.

- *Het re-integratietraject 'Deeltijd ondernemen vanuit de bijstand'*

Er was in 2022 en 2023 weinig vraag naar het re-integratietraject 'deeltijd ondernemen vanuit de bijstand'. Dit had te maken met de onzekere financiële situatie van huishoudens met sterke stijging van energiekosten en oplopende inflatie. Men koos liever voor betaald werk in loondienst of voor oriëntatie op een starterstraject bij het Regionaal Bureau Zelfstandigen.

- *De sociale coöperatie*

In 2019 besloot het college tot de oprichting van een sociale coöperatie. Het doel van de sociale coöperatie was om het voor inwoners van Gouda met een bijstandsuitkering mogelijk te maken te ondernemen. Opdat zij een klein inkomen konden genereren en toch hun uitkering behouden, binnen de wettelijke kaders. De gemaakte winst werd deels bijgedragen aan de coöperatie, en werd deels geïnvesteerd in de onderneming. Het primaire idee van een sociale coöperatie was dat de deelnemers in een community en onder begeleiding van een projectleider de gelegenheid zouden krijgen om te doen waar ze goed in zijn en hun talenten om te zetten in een onderneming, participeren en indien mogelijk een klein inkomen verdienen met een eigen onderneming.

Door de jaren heen zijn 53 Goudse inwoners in beeld geweest bij de sociale coöperatie. Het grootste deel hiervan ontving een uitkering van de gemeente. 10 deelnemers waren op enig moment volwaardig lid van de coöperatie met een divers scala aan ondernemingen. Voor een groot deel (27) van de potentiële deelnemers bleek tijdens de eerste paar gesprekken al dat ondernemen binnen de coöperatie niet passend voor hen was. Ook was voor een aantal deelnemers en leden vanwege persoonlijke omstandigheden reden voor uitstroom, omdat zij überhaupt niet in staat waren een participatietraject te volgen. Daarnaast zijn 9 deelnemers naar ander werk, passender dagbesteding of volledig zelfstandig ondernemen begeleid.

De aantallen uitstroom en doorstroom zijn vergelijkbaar met andere participatie-trajecten. De kennismaking met en deelname in de coöperatie zorgde in veel gevallen voor een verbreding van de horizon voor deelnemers.

De gemeenteraad is hierover geïnformeerd met een raadsmemo d.d. 9 juli 2024 en wordt nader geïnformeerd over een aparte evaluatie van de sociale coöperatie, die nog plaatsvindt.

4. Inzet van financiële middelen voor re-integratie en participatie

4.1 Besteding middelen voor re-integratie en participatie

Gemeenten ontvangen met de decentrale uitkering van het Rijk ook middelen voor de re-integratie en participatie in het kader van de Participatiewet. De gemeenteraad bepaalt, geadviseerd door het college, welk deel van de decentrale uitkering voor dit doel wordt bestemd. In dit hoofdstuk wordt inzicht gegeven hoe deze middelen zijn besteed in 2022 en 2023.

In 2022 en 2023 zijn de gemeentelijke middelen voor re-integratie en participatie in het kader van de Participatiewet als volgt ingezet:

Taakveld	Omschrijving grootboek	Uitgaven 2022	Uitgaven 2023
Samenvatting	Uitvoeringskosten Participatiebudget	€ 68.634	€ 61.257
	Uitgaven aan inzet van re-integratievoorzieningen	€ 2.705.538	€ 2.913.174
Inzet re integratievoorzieningen voor arbeidsbeperkten (beschut werken en garantiebanen)			
6.4 Begeleide participatie	Begeleiding Beschut Werken door Promen	€ 700.925	€ 781.927
6.5 Arbeidsparticipatie	Begeleiding / jobcoaching garantiebanen door ProWork	€ 138.704	€ 103.344
6.5 Arbeidsparticipatie	Begeleiding / jobcoaching garantiebanen door marktpartijen	€ 95.398	€ 117.947
6.5 Arbeidsparticipatie	Detacheringsbaan	€ 0	€ 0
6.5 Arbeidsparticipatie	Werkplekaanpassingen	€ 3.647	€ 90
6.5 Arbeidsparticipatie	Vervoersvoorzieningen	€ 3.629	€ 1.255
6.3 Inkomensregelingen	Loonkostensubsidies	€ 941.551	€ 1.160.161
Inzet re integratievoorzieningen voor (niet arbeidsbeperkte) PW doelgroep, incl. NUG-ers			
6.5 Arbeidsparticipatie	Medische diagnoses	€ 176.738	€ 130.796
6.5 Arbeidsparticipatie	PW Dienstverlening Promen (= DVO ProWork: div. modules, resp. routes)	€ 280.328	€ 306.330
6.5 Arbeidsparticipatie	Trajecten: Leenwerk, Werkfit, Actieveer Kracht, Psychodyn., sociale coöperatie., etc.	€ 119.945	€ 98.390
6.5 Arbeidsparticipatie	Trajecten specifiek voor statushouders: U&B Works, Jobhulpmaatje, Sosytraining	€ 50.567	€ 18.960
6.5 Arbeidsparticipatie	IPS trajecten	€ 34.400	€ 12.410
6.5 Arbeidsparticipatie	Scholing, (inviduele) opleidingen	€ 51.131	€ 56.814
6.5 Arbeidsparticipatie	Sociale activering	€ 26.000	€ 31.000
6.5 Arbeidsparticipatie	Maatwerkbudget inzetbaar bij multiproblematiek	€ 4.770	€ 13.391
6.5 Arbeidsparticipatie	Reiskosten- en overige vergoedingen	€ 39.087	€ 51.860
6.5 Arbeidsparticipatie	Uitstroompriemies	€ 12.000	€ 11.000
6.5 Arbeidsparticipatie	Werkgeverspriemies	€ 26.717	€ 17.500
Totaal ingezette re-integratiemiddelen + BUIG middelen voor loonkostensubsidies		€ 2.705.538	€ 2.913.174
Totaal ingezette re-integratiemiddelen excl. loonkostensubsidies		€ 1.763.987	€ 1.753.013

Toelichting

1. Uitgaven excl. loon- en inhuurkosten*
2. Uitvoeringskosten: dit zijn kosten voor onderzoeken, inhuur van personeel, lidmaatschappen, loonwaardemetingen, applicaties licenties (Centric), afhandeling bezwaren in het kader van de re-integratie

In 2022 werd € 1,76 miljoen re-integratiebudget ingezet voor uitvoeringskosten en de inzet van re-integratievoorzieningen (excl. loon- en inhuurkosten). Daarnaast werd ruim € 9 ton ingezet vanuit het BUIG budget voor loonkostensubsidies voor de doelgroep garantiebanen en beschut werken. In 2023 werd € 1,75 miljoen re-integratiebudget ingezet voor uitvoeringskosten en de inzet van re-integratievoorzieningen (excl. loon- en inhuurkosten) en ruim € 1,1 miljoen vanuit het BUIG budget voor loonkostensubsidies.

*De uitgaven voor de belangrijke ondersteuning van de consultants werk en de consultants participatie in de route naar werk en participatie, is geen onderdeel van dit overzicht; zij worden bekostigd vanuit de personeelsbudgetten en andere middelen.

5. De beleving van cliënten

Jaarlijks wordt een cliënt ervaringsonderzoek uitgevoerd in het Sociaal Domein waarin onder andere gevraagd wordt naar de tevredenheid over de ingezette re-integratietrajecten. Het meest recente cliënt ervaringsonderzoek werd uitgevoerd in het voorjaar van 2024 en had betrekking op de dienstverlening in 2023. De Goudse Cliëntenraad (GCR) is betrokken bij het onderzoek. Zo wordt de vragenlijst samen met de GCR opgesteld en worden de resultaten ook met de GCR besproken. Hun opmerkingen en aanbevelingen worden meegenomen in het vervolgtraject.

Respons en bruikbaarheid van de resultaten

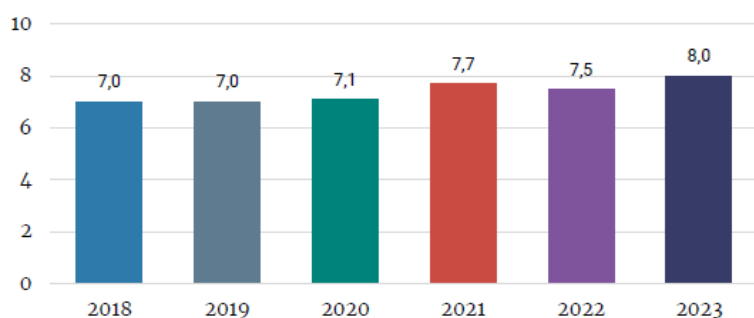
In totaal zijn 1.800 inwoners met een bijstandsuitkering aangeschreven, 208 cliënten hadden de vragenlijst volledig ingevuld. Dit is een respons van 12%. Inwoners die, na de herinneringsbrief, de vragenlijst nog niet hadden ingevuld, zijn gebeld door het onderzoeksbureau om hen te motiveren dit alsnog te doen. Het nabellen heeft voor extra ingevulde vragenlijsten gezorgd.

Resultaten

Waardering voor de algemene dienstverlening

Cliënten gaven gemiddeld een 8,0 voor de dienstverlening van Werk en Inkomen in 2023. Dit is sinds de start van de meting in 2018 de hoogste waardering voor de dienstverlening.

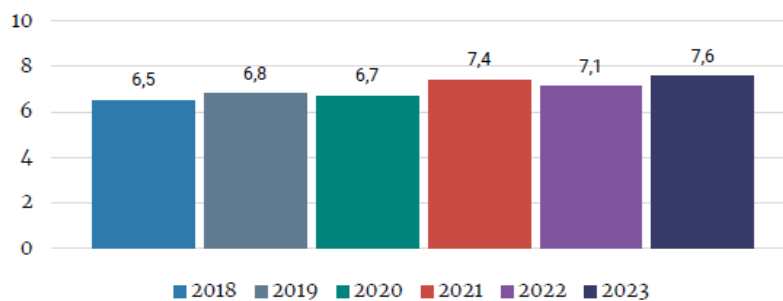
Figuur 2.1 Algemeen rapportcijfer dienstverlening team Werk en Inkomen (n=188)



Ondersteuning naar werk

Drie op de tien (31%) van de cliënten die deelnamen aan het onderzoek volgden in 2023 een re-integratietraject. Deze cliënten waardeerden het re-integratietraject over het algemeen met een 7,6. Dit is een hoger cijfer dan vorig jaar (7,1). Ten opzichte van 2018 is een stijgende lijn zichtbaar.

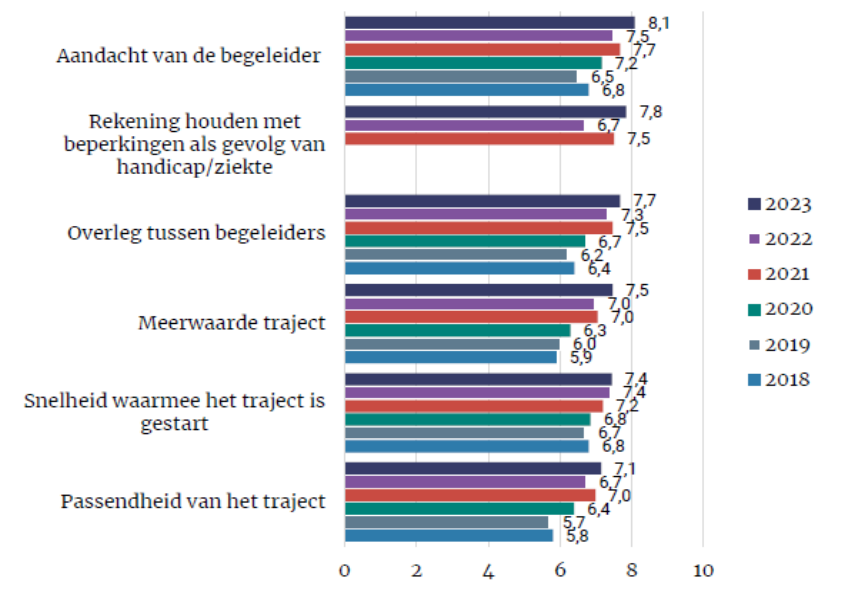
Figuur 2.13 Algemene waardering re-integratietraject (n=59)



Waardering voor begeleiding tijdens het re-integratietraject

Bijna alle cliënten (95%) waren van mening dat zij altijd hun vragen konden stellen tijdens het traject. Dit is toegenomen vergeleken met vorig jaar en op het hoogste niveau sinds 2018. Cliënten waren tevreden met de aandacht van de begeleider (8,1) en de mate waarin er rekening was gehouden met beperkingen. Ook het overleg tussen begeleiders was gestegen van een 7,3 naar een 7,7.

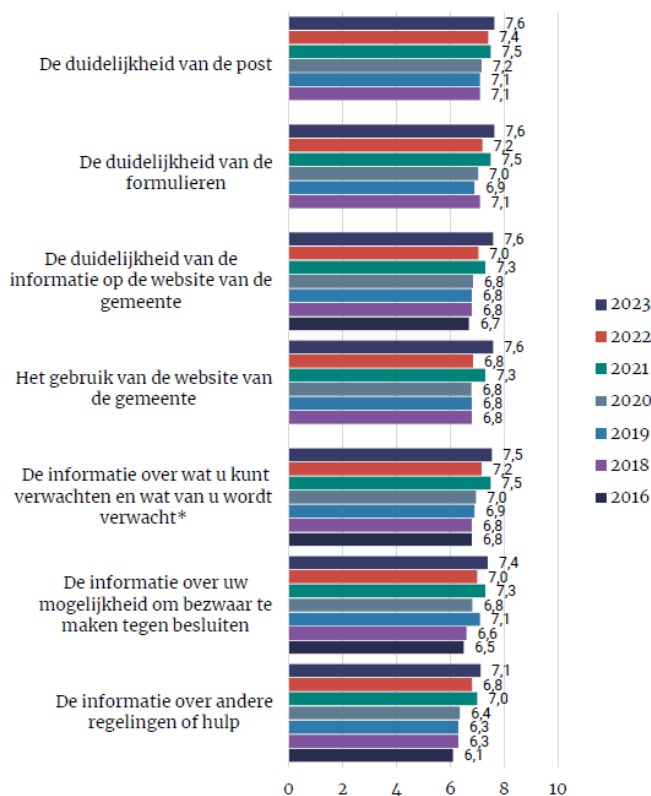
Figuur 2.14 Stellingen over het re-integratietraject (gemiddeld rapportcijfer) (nmin=51)⁴



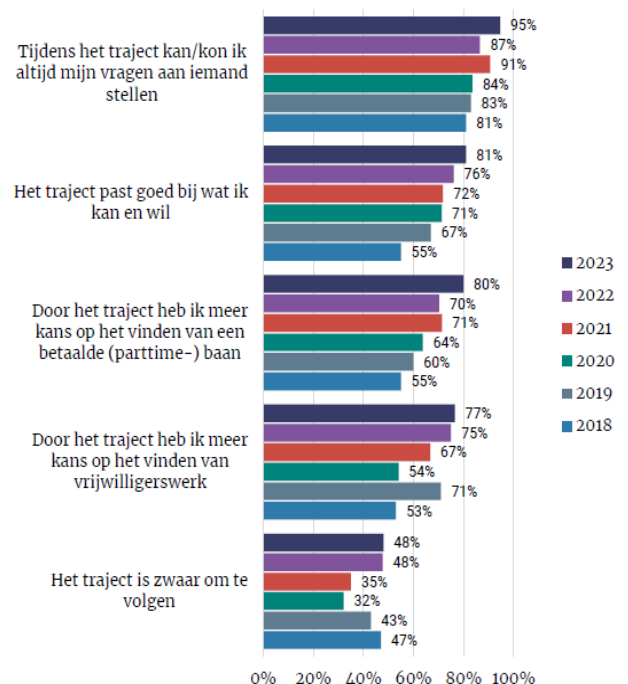
Passendheid van het re-integratietraject

Acht op de tien cliënten (81%) hadden het idee dat het traject goed paste bij wat zij kunnen en willen. Toch werd het traject door bijna de helft van de cliënten als zwaar ervaren; dit was vergelijkbaar met de uitkomst in 2022. Dat het traject als zwaar werd ervaren, neemt niet weg dat het traject wel passend was. De passendheid van het traject is de afgelopen jaar flink gestegen (van een 5,8 in 2018 naar een 7,1 in 2023). Dit laat zien dat het palet aan re-integratievoorzieningen beter aansluit bij de verschillende doelgroepen.

Figuur 2.4 Waardering informatievoorziening (gemiddelde rapportcijfer) (nmin=169)¹



Figuur 2.15 Stellingen over de begeleiding naar werk (% (helemaal) eens) (nmin=47)⁵



Waardering uitkomsten van het re-integratietraject

Cliënten waren wederom positiever over de uitkomsten van het traject dan in voorgaande jaren. Meer cliënten gaven aan meer kans te hebben op het vinden van vrijwilligerswerk en betaalde baan door het traject.

Duiding van de resultaten

Integrale dienstverlening met de menselijke maat, met meer tijd en aandacht voor de kwaliteit van de dienstverlening leidde tot meer tevreden cliënten: de tevredenheid kende een stijgende lijn van 2018 tot en met 2023. De cliënten gaven in 2023 gemiddeld een 8 en dit is een zeer mooi cijfer.

Een goede bereikbaarheid is een blijvend aandachtspunt waar binnen de uitvoerende afdelingen op wordt gestuurd. Cliënten waren meer tevreden over de bereikbaarheid van de consultants en de informatievoorziening werd hoger beoordeeld dan het vorige jaar. Dit kwam onder andere door uitbreiding van het aantal consultants en het werken met een kleinere caseload. Hierdoor hadden cliënten vaker persoonlijk contact met hun consultant wat leidde tot verbetering van de informatieverstrekking en het wegwerken van eventuele achterstanden.

Met het programma Direct Duidelijk wordt alle communicatie met de inwoners van Gouda op B1 niveau gedaan. Uit het cliënt ervaringsonderzoek blijkt dat de cliënten de heldere informatievoorziening waardeerden. Het programma Direct Duidelijk heeft nog steeds een belangrijke rol binnen de organisatie en er is blijvende aandacht voor duidelijke communicatie en begrijpelijke taal.

Bij de waardering voor de re-integratie was over de jaren heen een stijgende lijn zichtbaar. Meer cliënten waren te spreken over hun re-integratietraject en hadden het idee dat het traject goed paste bij wat zij kunnen en willen. De ondersteuning naar re-integratie en participatie was maatwerk, er werd gekeken naar de behoeften en mogelijkheden van de cliënt. Toch werd het traject door bijna de helft van de cliënten als zwaar ervaren, dit was in 2023 vergelijkbaar met 2022. Mogelijk kwam dit door de samenstelling van het cliëntenbestand. Veel cliënten hadden een grote afstand tot de arbeidsmarkt en/of problemen op meerdere leefgebieden. Mogelijk ervoer deze groep het traject als zwaar omdat zij door het volgen van het traject opeens een andere daginvulling hadden dan zij gewend waren. Alhoewel het traject door sommigen als zwaar werd ervaren, vonden meer cliënten dat het traject goed bij ze paste. Dit laat zien dat het palet aan re-integratievoorzieningen beter aansluit bij de verschillende doelgroepen. Zo waren er ook re-integratietrajecten met de focus op participatie voor cliënten met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt.

De gemeenteraad over ontvangt de uitkomsten van de client ervaringsonderzoeken sociaal domein 2023 in het 4^e kwartaal 2024 een separaat raadsmemo en de rapporten.

6. Resultaten en duiding van de effecten van de re-integratie en participatie

In dit hoofdstuk worden de resultaten gepresenteerd van de inzet van de gemeente Gouda om inwoners te ondersteunen naar werk en/of te laten deelnemen aan de Goudse samenleving.

In de voorgaande hoofdstukken is aangegeven wat de gemeente allemaal gedaan heeft en hoeveel (financiële) middelen zij ervoor heeft ingezet.

Nu kunt u lezen wat de kenmerken waren van de inwoners met een bijstandsuitkering in de verslagperiode, waar de hulp aan hen allemaal toe heeft geleid, welke resultaten deze inzet heeft gehad in de verslagperiode 2022-2023 en hoe deze resultaten worden geduid.

6.1. Samenstelling van het bestand

De Goudse bijstandspopulatie bestond in 2022 en 2023 voor een groot deel uit cliënten die ver van de arbeidsmarkt stonden. In de verslagperiode nam de complexiteit van de groep mensen met een bijstandsuitkering ook nog verder toe. Waar in januari 2022 nog 5% van de cliënten direct bemiddelbaar was naar werk (klantgroep 1), was dit einde 2023 gedaald naar 2%.

Meer dan 1 op de 10 cliënten was statushouder (einde 2023). Ruim 600 cliënten, een derde (30%) van het bestand, konden niet werken, hadden geen arbeidspotentie (klantgroep 4). Meer dan de helft van het bestand had en heeft langdurige ondersteuning nodig om stapjes te maken richting de arbeidsmarkt.

Deze groep nam in de verslagperiode toe van 1.054 cliënten in januari 2022 naar 1.203 cliënten in december 2023. Goudse cliënten hadden meer dan gemiddeld problematiek op meerdere leefgebieden⁸.

Samenstelling van het bestand

Aantal cliënten met bijstand	jan-22	%	jan-23	%	dec-23	%
Klantgroep 1	96	5,0%	67	3,4%	40	2,0%
Klantgroep 2	236	12,4%	226	11,5%	185	9,1%
Klantgroep 3	1054	55,4%	1068	54,2%	1203	58,9%
Klantgroep 4	516	27,1%	609	30,9%	613	30,0%
Niet ingedeeld in klantgroep	0	0,0%	1	0,1%	2	0,1%
Totaal	1902	100,0%	1971	100,0%	2043	100,0%
Statushouder	83	4,4%	157	8,0%	240	11,7%
Jonger dan 27 jaar	158	8,3%	177	9,0%	223	10,9%

Bron: eigen gegevens van de gemeente

Nagenoeg 100% van de cliënten is ingedeeld in een klantgroep. Alleen in een zeer specifieke situatie, zoals bij een niet-rechthebbende partner, wordt deze niet ingedeeld.

Slechts 2% tot 5% was direct bemiddelbaar; 30% kan niet werken

Waar in januari 2022 nog 5% van de cliënten direct bemiddelbaar was naar werk (klantgroep 1), was dat eind 2023 gedaald naar nog slechts 2%.

De groep die langdurige ondersteuning nodig heeft om stap voor stap naar de arbeidsmarkt toe te werken (klantgroep 3) nam juist toe van 55% in begin 2022 tot 59% einde 2023. Deze indeling is bevestigd met diagnostische onderzoeken naar mentale en fysieke belastbaarheid. Dat betekent dus dat meer dan de helft van het Goudse bijstandsbestand een (zeer) grote afstand tot de arbeidsmarkt had.

Een derde (30,0%) van de cliënten had geen arbeidspotentie (klantgroep 4). Voor deze cliënten is uitstroom naar betaalde of gesubsidieerde arbeid niet aan de orde.

Meer dan 1 op de 10 is statushouder (einde 2023)

Het aantal statushouders in de bijstand nam in toe in de verslagperiode; van 83 (4,4%) op 1 januari 2022 naar 240 eind december 2023 (11,7% van het bestand); in januari 2023 was dit nog 8%. Deze toename

hangt samen met de grotere, landelijke opgave en met de voorsprong op de huisvestingsopgave in 2023⁹.

Relatief veel cliënten met multiproblematiek

Bij de cliënten in Gouda werd in 2023 een toename van maatschappelijke problemen en multiproblematiek geconstateerd met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt als gevolg⁸. Er waren meer Goudse huishoudens die een beroep deden op bijstand, die te maken hadden met problematiek op meerdere leefgebieden dan landelijk gemiddeld⁸). Het ging om: de combinaties van een niet-westerse migratie achtergrond en gezondheidsproblemen, een niet westerse migratie achtergrond en 50-plus en een lage HCI (Human Capital Index), een combinatie van een laag opleidingsniveau / werkervaring en gezondheidsproblemen. Het vermeld zorg- en medicatiegebruik van Goudse huishoudens met bijstand was ook hoger dan landelijk gemiddeld. Het ging daar dan bijvoorbeeld om gebruik van medicatie en zorg vanwege verslaving, depressie, psychose, bipolaire stoornis en multi-medicatie gebruik. De gemeente Gouda had in de verslagperiode 2 tot 3 keer zoveel dak- en thuislozen met een bijstandsuitkering als gemiddelde in de Divosa benchmarkgemeenten. Dit past bij de centrumfunctie Maatschappelijke Opvang met het Loket dak- en thuislozen en de geconstateerde instroom van dak- en thuislozen vanuit andere gemeenten.

Toename van het aantal jongeren in de bijstand

De gemeente Gouda kende lange tijd een heel lage jeugdwerkloosheid en relatief weinig jongeren in de bijstand. Maar in 2022 en 2023 was ook in Gouda een stijging zichtbaar in het aantal jongeren in de bijstand, van 158 (8,3% van het bestand) in januari 2022 naar 223 (10,9% van het bestand) per einde 2023. De cijfers in Gouda lagen nog wel onder het landelijk gemiddelde. De meeste jongeren die bijstand ontvingen hadden een grote afstand tot de arbeidsmarkt; ruim 80% werd ingedeeld in klantgroep 3.

6.2. Uitstroom (naar werk)

De bijstand is het uiterste vangnet binnen ons sociale zekerheidsstelsel. De Participatiewet benadrukt het belang van dit vangnet en het belang dat het alleen gebruikt wordt door mensen die het echt nodig hebben, en zo kort als mogelijk. Van cliënten wordt verwacht dat zij (naar vermogen) doen wat ze kunnen om zo snel mogelijk weer voor hun eigen inkomen te kunnen zorgen. De gemeente heeft maar beperkte invloed op de uitstroom zoals uitstroom door werk, school en handhaving. In andere gevallen zoals bijvoorbeeld verhuizing, overlijden, aangaan van een relatie (met een partner met voldoende inkomen), bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en detentie is de invloed van de gemeente er niet. Gezien het onderwerp van dit verslag wordt hier de uitstroom naar werk en school behandeld.

Resultaten uitstroom

In 2022 was de totale uitstroom in gemeente Gouda 533 dossiers; 184 cliënten stroomden uit naar werk en 15 naar school⁹.

De uitstroom daalde in de verslagperiode; Gouda volgde hier de landelijke trend. In 2023 was de totale uitstroom 488 dossiers; 150 cliënten stroomden uit naar werk en 14 naar school.

Duiding ontwikkeling uitstroom

Het uitstroompercentage kent al jaren een dalende trend en sinds 2013 was het uitstroompercentage uit de bijstand landelijk gezien niet zo laag als in 2023. Het steeds lagere uitstroompercentage wijst erop dat veel mensen die nu een bijstandsuitkering ontvangen de stap naar werk moeilijk (kunnen) zetten. Zij ervaren een grote afstand tot de arbeidsmarkt of beter gezegd: de arbeidsmarkt ervaart een grote afstand tot deze groep mensen. Om hen naar werk te begeleiden, is extra aandacht en begeleiding nodig. Maar werkgevers die zich in deze gespannen arbeidsmarkt geconfronteerd zien met personeelstekorten en een hoge werkdruk onder hun werknemers, zien hiervoor niet altijd ruimte. Nog vaak zoeken zij personeel dat snel en volledig inzetbaar is.

⁸ Deze analyse is reeds met de gemeenteraad gedeeld in de 'Aanvraag vangnetuitkering PW 2023' d.d. 22 mei 2024

⁹ Bij uitstroom naar school wordt de uitkering beëindigd omdat er recht bestaat op studiefinanciering (voorliggende voorziening).

Een andere oorzaak van de afname van de uitstroom is de verhoging van de AOW-leeftijd, waardoor mensen langer in de uitkering verblijven.

6.2.1 Uitstroom naar werk voor klantgroepen 1 en 2

Bij cliënten ingedeeld in klantgroep 1 of 2 was de inzet erop gericht hen zo snel mogelijk naar werk te begeleiden. De vraag is dan in hoeverre het college daarin effectief was.

Daarvoor wordt gekeken naar de ontwikkeling van de omvang van de klantgroepen en naar de uitstroom (naar werk).

Vooral voor klantgroep 1 was de verwachting dat zij vrijwel direct konden gaan werken, en dat was ook zichtbaar in de cijfers. Bijna 70% van de uitstroom in 2022-2023 was uitstroom naar werk (97 cliënten uitgestroomd naar werk).

De omvang van deze klantgroep was 58% lager aan het einde van de verslagperiode dan aan het begin van de periode.

Aantal cliënten	Aantal cliënten jan 2022	Uitgestroomd naar werk in 2022	Aantal cliënten jan 2023	Uitgestroomd naar werk in 2023	Aantal cliënten in dec 2023	% Uitstroom naar werk (van de uitstroom) 2022+2023
Klantgroep 1	96	54	67	43	40	69%
Klantgroep 2	236	55	226	34	185	44%

Cliënten uit klantgroep 2 hebben iets meer ondersteuning nodig. De uitstroom naar werk was 44% van de totale uitstroom in de verslagperiode (89 cliënten uitgestroomd naar werk). De omvang van deze klantgroep was 22% lager aan het einde van de verslagperiode dan aan het begin van de periode. De vraag is of wellicht een aantal cliënten eigenlijk een grotere afstand heeft tot de arbeidsmarkt dan eerder werd ingeschat.

Plaatsingen door het WSP

In 2022 heeft het WSP 288 inwoners uit de arbeidsmarktregio kunnen plaatsen bij werkgevers, waarvan 154 uit Gouda. In 2023 ging het om 309 vervulde vacatures, waarvan 149 door Goudse inwoners. Deze cijfers zijn niet direct vergelijkbaar met bovenstaande tabel, omdat het WSP ook plaatsingen van inwoners zonder bijstandsuitkering telt.

6.2.2 Uitstroom naar werk voor klantgroep 3

Cliënten uit klantgroep 3 hebben een lange afstand tot de arbeidsmarkt en hebben langdurige ondersteuning nodig om uiteindelijk te kunnen uitstromen naar werk. Tot deze cliëntgroep behoren o.a. de inwoners die staan ingeschreven in het doelgroepregister, met een indicatie banenafpraak of een indicatie Beschut Werken. Verder wordt juist ook in deze klantgroep de complexiteit van het Goudse bijstandsbestand zichtbaar, met veel statushouders, mensen die dak- of thuisloos zijn en diverse problematiek hebben. De omvang van deze klantgroep is in de verslagperiode met 14% toegenomen van 1.054 cliënten in januari 2022 naar 1.203 cliënten in december 2023. Dit heeft o.a. te maken met de hoge instroom van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt in relatie tot de centrumfuncties voor de Maatschappelijke Opvang (dak- en thuislozen) en de Vrouwenopvang en de voorsprong op de huisvesting van statushouders⁸.

Er stroomden 529 cliënten uit; en de uitstroom naar werk was 26% (136 cliënten uit klantgroep 3 stroomden uit naar werk). Hiertoe behoren ook de gerealiseerde garantiebannen en Beschutte Werkplekken.

Aantal cliënten	Aantal cliënten jan 2022	Uitgestroomd naar werk in 2022	Aantal cliënten jan 2023	Uitgestroomd naar werk in 2023	Aantal cliënten in dec 2023	% Uitstroom naar werk (van de uitstroom) 2022+2023
Klantgroep 3	1.054	68	1.068	68	1.203	26%

Consulenten boden intensieve begeleiding op maat, Promen ontwikkelde speciaal voor deze klantgroep instrumentarium (eerst de modules, welke later doorontwikkelde naar het Talentenplein met routes), er werden vele andere trajecten en opleidingen ingezet. Er was in de verslagperiode nadrukkelijk oog voor statushouders en inwoners met een arbeidsbeperking. Er waren gespecialiseerde consulenten en werkmakelaars voor deze groepen die een ruim aanbod van voorzieningen tot hun beschikking hadden. Uit de omvang van de uitstroom en het percentage van de uitstroom dat uitstroomt naar werk, blijkt al dat het moeilijk is deze cliënten (snel) te bemiddelen naar werk.

Omdat deze klantgroep echter zo groot is en meer dan de helft van het bestand uitmaakt, is het wel van belang om structureel de focus te hebben op de mogelijkheden om te gaan werken van deze inwoners. Ook opdat zij niet te lang aan de kant staan, maar zo volwaardig mogelijk meedoen in de Goudse samenleving. Daarom is het college voornemens om in 2024 voor de groeiende groep cliënten met een lange afstand tot de arbeidsmarkt matchingstafels organiseren. Dat houdt in dat consulenten werk en werkgeversadviseurs samen de mogelijkheden om te gaan werken doorspreken voor cliënten in de caseload.

Uitstroom naar werk door statushouders

Aantal cliënten	Aantal cliënten jan 2022	Uitgestroomd naar werk in 2022	Aantal cliënten jan 2023	Uitgestroomd naar werk in 2023	Aantal cliënten in dec 2023	% Uitstroom naar werk (van de uitstroom) 2022+2023
Statushouders WI2013	83	14	157	13	240	30%

Bron: eigen gegevens gemeente
WI2013: de "oude" wet inburgering

Voor de duidelijkheid wordt hier eerst een toelichting uit hoofdstuk 3 herhaald. In de verslagperiode waren er twee manieren van begeleiden van statushouders in Gouda, voor de groep die inburgering plichtig was volgens de Wet Inburgering 2013 (WI2013, "de oude wet") en voor de groep die dat was volgens de Wet Inburgering 2021 (WI2021, "de nieuwe inburgeringswet")¹⁰. Het grootste verschil tussen deze groepen is dat de eerste groep zelf verantwoordelijk is voor het inkopen van het inburgeringsonderwijs en dat voor de tweede groep de gemeente hierin voorziet en inburgeraars begeleidt in hun traject. De statushouders die onder WI2013 vielen werden door de gemeente niet begeleid bij hun inburgering. De nadruk van deze begeleiding lag op de ondersteuning naar werk.

In 2022 stroomden 14 statushouders uit naar werk en in 2023 13. De uitstroom naar werk was in de verslagperiode beperkt. Dit wordt als volgt geduid. Van de 'oude' groep statushouders (WI2013) waren degenen die aan het werk konden tussen 2018 en 2021 via een 'inhaalslag' door gespecialiseerde consulenten al aan het werk geholpen. In deze periode waren 137 statushouders uitgestroomd naar werk, waardoor de meeste statushouders die toen konden werken aan het werk waren gegaan. De groep die was overgebleven kon niet werken en was heel moeilijk bemiddelbaar naar werk.

De groep is aangevuld met nieuwe instroom in 2022 en 2023. Dit kunnen statushouders zijn die in de coronaperiode hun (vaak tijdelijke) werk hadden verloren en statushouders die recent in Gouda zijn gaan wonen.

¹⁰ Op 1 januari 2022 is de Wet Inburgering 2021 (WI21) ingegaan. Met die wet heeft de gemeente de plicht om inwoners die na die datum hun verblijfsvergunning hebben gekregen te begeleiden bij hun inburgering. Dit zijn asielmigranten en zogenaamde gezinsmigranten (mensen uit een niet-Europees land die met een Nederlander zijn getrouwd). In 2022 viel een deel van de instroom nog onder de oude wet op grond van de datum van hun verblijfsvergunning. De bedoeling van de WI21 is dat inburgeraars op een hoger taalniveau inburgeren en inburgering en werk gecombineerd worden in duale trajecten zodat inburgeraars eerder een betaalde baan kunnen vinden.

Gegevensblad uitstroom (naar werk)

Overzicht uitstroom (naar werk) 2022 en 2023

Uitstroom (dossiers)	2022	%	2023	%
Totaal	533	31,7%	488	28,4%
	% van de uitstroom		% van de uitstroom	
Uitstroom naar werk	184	34,5%	150	30,7%
Uitstroom naar school	15	2,8%	14	2,9%

Aantal dossiers op 1 januari	2022 1.682	2023 1.719	2024 1.763
------------------------------	---------------	---------------	---------------

Bron: eigen gegevens gemeente

Uitstroom naar werk en school, Gouda vs het gemiddelde in de Divosa benchmarkgemeenten, 2022 en 2023

*Gouda in vergelijking met het gemiddelde van de Divosa benchmark gemeenten	2022		2023	
	Gouda	benchmark	Gouda	benchmark
Uitstroom	28,8%	25,5%	28,0%	23,4%
Uitstroom naar werk	32,3%	40,2%	34,1%	36,4%
Uitstroom naar school	3,0%	3,5%	2,9%	3,7%

*Bron: Divosa benchmark werk en inkomen

De Divosa cijfers worden anders bepaald, namelijk aan de hand van betalingen die in het kader van de BUIG zijn gedaan, waar in de eigen gegevens van de gemeente de aantallen dossiers (of cliënten) worden gepresenteerd*

Overzicht gerealiseerde werkplekken, 2022 en 2023

	2022	2023
Beschutte Werkplekken	62	46
Garantiebanen	52	36
Aantal inwoners met een arbeidsbeperking naar regulier werk	4	21
Plaatsingen via Social Return tot stand gebracht	69	50*

Bron: eigen gegevens gemeente

*Voor 2023 is alleen het cijfer voor de arbeidsmarktregio beschikbaar

Uitstroom naar werk, naar klantgroep, statushouder, leeftijdsgroep (cliënten)

	2022			2023		
	aantal cliënten in jan 22	uitstroom naar werk 2022	uitstroom naar school 2022	aantal cliënten in jan 23	uitstroom naar werk 2023	uitstroom naar school 2023
Klantgroep 1	96	54	2	67	43	3
Klantgroep 2	236	55	5	226	34	6
Klantgroep 3	1054	68	8	1068	68	5
Klantgroep 4	516	4	0	609	3	0
Statushouders	83	14	4	157	13	4
< 27 jaar	158	39	15	177	33	12

Bron: eigen gegevens gemeente Gouda

In deze laatste groep speelt juist dat zij nog beperkte ruimte en tijd hebben om te gaan werken, vanwege de combinatie met de inburgering. Het landelijk beeld is ook dat het vaak minstens 2 jaar duurt voordat zij kunnen gaan werken (Bron: CBS¹¹). De kans om weer bijstandafhankelijk te worden na uitstroom naar werk is bij deze groep ook groter, omdat ze vaak een uitzendovereenkomst hebben. Zeker de helft van de statushouders heeft een tijdelijk of flexibel contract (Bron: CBS). Daarmee hebben ze een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.

Daarnaast speelde mee, dat een consulent werk voor statushouders ook werd ingezet om mensen die de oorlog in Oekraïne ontvluchtten aan het werk te helpen. Hierdoor moest de tijd verdeeld worden en was er minder focus op de statushouders.

Van de statushouders die inburgeren volgens de Wet Inburgering 2021, circa 225 inburgeraars, hadden 61 personen de Module Arbeidsmarkt en Participatie gevolgd of volgden zij deze nog, 40 van hen waren actief op de arbeidsmarkt, waarvan 18 via betaald werk. De andere 22 personen deden een stage, werkervaringsplek of vrijwilligerswerk.

In 2024 komt er meer focus op aan het werk helpen van statushouders WI2021. Met het verder ontwikkelen van het inburgeringsprogramma gaat dan ook worden ingezet op het zo snel als mogelijk begeleiden naar werk en economische onafhankelijkheid, zodat er inburgeringstrajecten ontstaan die bestaan uit leren en werken.

Tevens wordt in 2024 een nieuwe functie ingevoerd van 'Regionaal Verbinder statushouders aan het werk' in de arbeidsmarktregio. De Rijksoverheid stelt hiervoor ook middelen ter beschikking. De regionaal verbinder coördineert de samenwerking tussen de gemeenten van de arbeidsmarktregio, het WSP en lokale partners als het gaat om het begeleiden van statushouders naar werk. De verbinders kunnen onderling *best practices* gaan uitwisselen.

Gerealiseerde garantiebanen

Zowel landelijk als in Gouda was het in de verslagperiode lastiger om cliënten met een arbeidsbeperking aan werk te helpen. In 2022 werden 52 garantiebanen gerealiseerd en in 2023 36. Daar stond overigens wel tegenover dat in 2022 4 en in 2023 21 personen met een arbeidsbeperking in een reguliere baan zijn gaan werken; een mooie ontwikkeling!

Vaak hadden deze cliënten op papier arbeidsvermogen, maar hadden ze in de praktijk geen reële kans op werk. Ook was de problematiek van de mensen te complex. En hierbij werkte de krappe arbeidsmarkt juist in hun nadeel: werkgevers zaten te springen om werknemers die direct en volledig inzetbaar waren. Bovendien was er in de gemeente Gouda in 2022-2023 een beperkte instroom van nieuwe inwoners met een indicatie Wet Banenafpraak vanuit het UWV. Wat daarbij niet meehielp was dat cliënten langer moesten wachten op hun aanvraag beoordeling arbeidsvermogen, wegens personeelstekorten bij het UWV. En de al bekende cliënten met een arbeidsbeperking hadden problematiek op verschillende leefgebieden, waardoor zij nog niet konden werken.

In 2024 wordt een nieuwe bestandsvergelijking met het UWV uitgevoerd om na te gaan of en welke inwoners met een indicatie banenafpraak nog niet in beeld zijn bij het college, zodat zij ook ondersteuning naar werk zullen ontvangen.

Beschutte Werk plekken

Het aantal Beschutte Werk plekken nam af in Gouda, van 62 in 2022 naar 46 in 2023. Deze afname had onder meer te maken met de wetswijziging waardoor bij verhuizingen naar buiten Gouda de ontvangstgemeente verantwoordelijk werd voor het uitbetalen van de loonkostensubsidies. Daarnaast was het zo dat de behoefte binnen/onder het aantal vanuit de ministeriële regeling lag. Er was en is dus geen wachtlijst.

Voor Beschut Werken maakt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid elk jaar in een ministeriële regeling bekend hoeveel plekken Beschut Werk iedere gemeente minimaal moet inrichten. Het gaat hierbij niet om een taakstelling maar om een behoefteaming. De gemeente moet voor alle mensen met een positief advies van UWV een beschutte werkplek regelen, tot het door SZW vastgestelde aantal is gehaald. Als de behoefte lager is, blijkend uit het aantal afgegeven positieve adviezen van UWV, dan hoeft de gemeente minder plekken te realiseren. Ze kan de middelen die zij voor Beschut Werk heeft ontvangen dan voor andere doeleinden inzetten.

In de gemeente Gouda was de behoefte aan Beschutte Werkplekken lager dan de opgave. Ook landelijk is het beeld dat de oude Wsw groep sneller daalt dan verwacht en de toename van de garantiebanen en

¹¹ Het aandeel statushouders met een baan neemt toe naarmate zij langer in Nederland zijn. Zo had landelijk bijna 20% van de asielzoekers die in 2019 een verblijfsvergunning kregen, na 2,5 jaar een baan (Bron: CBS).

Beschut Werken minder is dan verwacht. Die verdeling die het Ministerie hanteert is gebaseerd op verouderde criteria en sluit daardoor niet goed aan bij de huidige behoefte aan Beschut Werk. De nieuwe doelgroep is naar schatting minder dan een derde van de omvang van de vroegere Wsw groep. Daarom bereidt het Ministerie een andere verdeling voor.

Uitstroom naar werk door jongeren

De Goudse aanpak om jeugdwerkloosheid terug te dringen werkte. Langere tijd was de Goudse jeugdwerkloosheid laag en deze is nog steeds lager dan gemiddeld. Maar ook gemeente Gouda ontkwam niet aan toename van aantal jongeren in de bijstand, net zoals landelijk.

Voor deze toename zijn meerdere oorzaken aan te wijzen. Ten eerste waren er steeds meer jongeren met complexe problematiek, bijvoorbeeld lichamelijke of psychische aandoeningen of een combinatie hiervan; dit blijkt in Gouda ook uit het feit dat veel van hen begeleid wonen, in een instelling verblijven of bij de VrouwenOpvang (Bron: dossieronderzoek gemeente Gouda). Er is meer aan de hand met jongeren die nu bijstand ontvangen dan in eerdere jaren. En hun problematiek is toegenomen sinds de coronacrisis.

Door betere samenwerking met hulporganisaties verwezen die meer jongeren door naar de gemeente. Ook wisten steeds meer jongeren zelf de gemeente te vinden om hulp te vragen.

Ten slotte zijn er ook diverse ontwikkelingen geweest binnen gemeente Gouda die bijdroegen aan toename van het aantal jongeren met bijstand. Gemeente Gouda paste tijdens de coronacrisis de zoekperiode van 4 weken voor jongeren jonger dan 27 jaar niet toe cf. de oproep van de Minister. Na de coronacrisis werd de zoektermijn wel toegepast, maar deze werd afgestemd op de situatie van de jongere. Een zoektermijn werd alleen opgelegd bij kansrijke jongeren, van wie werd verwacht dat zij binnen 4 weken zelfstandig werk konden vinden (naar schatting minder dan 20% van de jongeren die bijstand aanvragen). Bij de andere jongeren werd maatwerk toegepast en geen zoektermijn opgelegd. In ieder geval bij jongeren met een arbeidsbeperking (cf de Wet Breed Offensief, per 1 juli 2023) werd geen zoekperiode opgelegd.

In de integrale uitvoeringsorganisatie werkten de diverse afdelingen goed samen waardoor jongeren echt geholpen werden en niet tussen wal en schip vielen. Maatwerk en een outreachende aanpak stonden centraal en er werd voor elke jongere gekeken wat hij of zij nodig had. Dit kon het aanvragen van een bijstandsuitkering zijn, als tijdelijke oplossing, om hen op een duurzame manier te helpen en met hen in contact te blijven.

Het aantal jongeren met bijstand nam dus toe, van 158 in januari 2022 naar 223 in december 2023. De jongeren die in 2022 en 2023 een beroep deden op bijstand werden voor het overgrote deel (82%-88%) ingedeeld in klantgroep 3.

Aantal cliënten	Aantal cliënten jan 2022	Uitgestroomd naar werk + school in 2022	Aantal cliënten jan 2023	Uitgestroomd naar werk + school in 2023	Aantal cliënten dec 2023	% Uitstroom naar werk + school (van de uitstroom) 2022+2023
Jongeren < 27 jaar	158	54	177	45	223	42%

Desondanks werd wel uitstroom gerealiseerd, ook naar werk en naar school. In 2023 zijn 33 jongeren uitgestroomd naar werk en 12 naar school. In 2022 waren dit er 39 en 15 naar school. De uitstroom naar werk en school was in de verslagperiode 42% van de totale uitstroom.

De toename van het aantal jongeren met bijstand benadrukt, net zoals bij klantgroep 3, het belang om structureel de focus te hebben op de mogelijkheden om te gaan werken of een opleiding te gaan volgen. Voor jongeren is dit wellicht nog wel van groter belang omdat zij nog een heel leven voor zich hebben. De activiteiten in het kader van de regionale sluitende aanpak Jeugdwerkloosheid worden onverkort voortgezet. De jeugdwerkloosheidcijfers en de lokale en regionale aanpak werden 2-maandelijks gemonitord en besproken en indien nodig bijgestuurd.

- *Uitstroom van jongeren buiten beeld*

De gemeente Gouda kende structureel ongeveer 120 jongeren buiten beeld; deze jongeren ontvingen geen bijstandsuitkering.

In 2022 zijn 117 nieuwe jongeren in beeld gebracht en begeleid door de specialistische jongerencoach. Hiervan zijn 10 jongeren uitgestroomd naar werk en 7 jongeren naar een opleiding. Er werden 14

jongeren doorverwezen naar hulpverlening, 3 hebben een uitkering aangevraagd. 83 jongeren bleven in beeld van de jongerencoach in 2023.

Hier kwamen in 2023 ongeveer 120 nieuwe jongeren bij; 98 jongeren stroomden uit naar werk. Verder zijn 40 jongeren ZZP'er geworden of waren dit al, 15 jongeren gingen een opleiding volgen, 28 jongeren hebben een uitkering aangevraagd.

22 jongeren bleven in 2024 in begeleiding.

6.2.3. Participatie door cliënten klantgroep 4

Een derde van de cliënten had geen arbeidspotentie. Voor deze cliënten is uitstroom naar betaalde of gesubsidieerde arbeid niet aan de orde.

Zij werden ingedeeld in klantgroep 4. De cliënten hadden te maken met complexe problematiek en met fysieke en mentale belemmeringen.

Cliënten	Aantal cliënten jan 2022	Aantal cliënten jan 2023	Aantal cliënten dec 2023
Klantgroep 4	516 (27,1%)	609 (30,9%)	613 (30,0%)

Waar voorheen deze cliënten 2-jaarlijks gesproken werden in de heronderzoeken, werd vanaf begin 2023 groepsgewijs intensieve en frequente persoonlijke (FIP) ondersteuning geboden via de evidence based methode van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Doel van de ondersteuning was gericht op meedoen in de Goudse samenleving, op participatie in het kader van de Participatiewet.

Voor deze aanpak werden initieel 124 cliënten geselecteerd, die waren ingedeeld in klantgroep 4 en op dat moment niet konden werken, geen vrijwilligerswerk deden en geen Wmo dagbesteding hadden. De gesprekken met de cliënten leidden soms ook tot de conclusie dat een cliënt niet-begeleidbaar was, niet verder kon participeren (bv vanwege voortschrijdende ziekte) of dat een cliënt de eigen situatie (met bijvoorbeeld mantelzorg, thuishulp of behandeling) als maximaal haalbare inschatte. Na de start zijn enkele cliënten afgefallen, daarom werden in totaal ruim 140 cliënten benaderd

Deze groep cliënten werd en wordt gedurende 1,5 jaar (18 maanden) frequent gesproken en persoonlijk ondersteund. Begin december 2023 was een eerste *voorlopige* tussenstand opgemaakt. De participatietrajecten waren toen ruim een half jaar onderweg, na een opstartperiode waarin de werkwijze was ontwikkeld, evenals de methodieken voor het in kaart brengen van de situatie van cliënten.

In de eerste voorlopige resultaten werd zichtbaar dat cliënten terecht waren ingedeeld in klantgroep 4 en echt niet konden werken. Ook dat de stap naar participatie (dagbesteding, bewegen traject, vrijwilligerswerk, etc.) zeer groot was voor hen. Het bleek dat de drempel erg hoog was om daadwerkelijk te gaan participeren. In diverse trajecten was de cliënt in eerste instantie enthousiast, maar bleek het vervolgens toch erg lastig om echt die stap te zetten. Dit had allerlei oorzaken. Soms was het lastig om de juiste match te maken of was er niet de juiste begeleiding beschikbaar bij het vrijwilligerswerk of de activiteit, waardoor de cliënt zich niet thuis voelde. Soms waren de barrières in de persoon zelf gelegen (niet durven). Deze resultaten laten ook zien wat voor doelgroep dit is.

Andere resultaten waren dat de meeste cliënten de begeleiding en persoonlijke aandacht van de consulenten participatie als zeer positief ervoeren. Ze kregen ook meer vertrouwen in de gemeente. Ook het idee van een vaste contactpersoon stelde de cliënten gerust.

De gemeenteraad wordt in het eerste kwartaal van 2025 in een separaat raadsmemo geïnformeerd over de evaluatieresultaten van de eerste groep na afloop van de periode van 18 maanden.

7. Discussie

In dit hoofdstuk wordt aan de hand van een aantal thema's de effectiviteit van de re-integratie van de gemeente in 2022-2023 bediscussieerd.

7.1. Zijn de beleidsopgaven behaald?

Van de meeste beleidsopgaven is goed aan te geven in hoeverre daaraan uitvoering is gegeven in de verslagperiode. In onderstaande overzicht worden deze beschreven en het algehele beeld is dat het beleid cf. de opgaven is en wordt uitgevoerd.

Het beleidsdoel 'Iedereen die kan werken, werkt naar vermogen of is actief voor de samenleving' is echter zo algemeen geformuleerd, dat eigenlijk niet kan worden aangegeven of dit is bereikt.

Beleidsopgave	Realisatie in 2022 en 2023
Iedereen die kan werken, werkt naar vermogen of is actief voor de samenleving. Het is belangrijk dat inwoners zoveel mogelijk meedoen in de Goudse samenleving, hetzij door te werken, hetzij door vrijwilligerswerk of door op een andere manier sociaal actief te zijn. Om succesvol te zijn wordt de aanpak om meedoen te bevorderen afgestemd op de doelgroep.	Het is bekend hoeveel cliënten zijn gaan werken, hoeveel cliënten vrijwilligerswerk of mantelzorg doen; de aanpak is daarbij afgestemd op de doelgroep. Het beleidsdoel is echter zo algemeen geformuleerd dat deze eigenlijk niet te meten is.
Voor wie dat nodig heeft is een veilig vangnet beschikbaar.	Inwoners die inkomensondersteuning nodig hebben en daar recht op hebben blijkend uit de aanvraag, ontvangen bijstand.
De gemeente zet in op regionale samenwerking met gemeenten uit de arbeidsmarktregio om te komen tot een eenduidige werkgeversbenadering. De gemeente Gouda streeft daarbij naar een regionaal gelijklopend instrumentarium voor werkgevers, dat vastgelegd wordt in de Re-integratieverordening.	De Re-integratieverordening is geharmoniseerd in de arbeidsmarktregio. Hierdoor is het aanbod van re-integratievoorzieningen vanuit het WSP Midden-Holland voor werkgevers (nagenoeg) hetzelfde, ongeacht uit welke gemeente de werkzoekende komt.
De prioritering van de inzet van de begeleiding naar werk is afhankelijk van de conjunctuur.	In de verslagperiode kregen alle klantgroepen de aandacht.
We hebben nadrukkelijk oog voor de mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt en statushouders. Bij de ondersteuning van statushouders wordt als uitgangspunt een brede blik op alle leefgebieden van de statushouder gehanteerd, met als doel om zo snel mogelijk te integreren in de Goudse samenleving door hen te activeren, het stimuleren van het sociaal netwerk met als beoogd resultaat betaald werk.	In de re-integratie dienstverlening was er nadrukkelijk aandacht voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (klantgroep 3), inwoners met een arbeidsbeperking, statushouders en jongeren.
De gemeente spant zich in om overgangen bij (gedeeltelijk) in- en uitstromen uit de uitkering op financieel-administratief gebied te versoepelen.	In de uitvoering was en is hier aandacht voor. Streven is om de inwoner zo min mogelijk te belasten met onnodige aanvragen/stukken om de uitkering weer in orde te maken.
We zien ook het ondersteunen bij participeren nadrukkelijk als opdracht aan de gemeente: inwoners die niet (volledig) kunnen re-integreren begeleiden we om stappen naar participatie te zetten.	Er was aandacht voor sociale activering o.a. het doen van vrijwilligerswerk. Er zijn in de verslagperiode 2 consultants participatie aangesteld om groepsgewijs cliënten uit klantgroep 4 te helpen stappen te zetten naar participatie.
De gemeente werkt aan het vergemakkelijken van het switchen tussen de ondersteuning voor mensen met een arbeidsbeperking op basis van de Wmo en Participatiewet en onderzoekt de mogelijkheden om mensen met een	In 2023 is de pilot 'Simpel Switchen' gestart met 5 deelnemers met Wmo dagbesteding. Eén deelnemer heeft de stap naar werk kunnen zetten tot nu toe. De pilot kreeg in 2024 een vervolg.

arbeidsbeperking met en zonder indicatie baanafspraken succesvoller te bemiddelen naar werk.	
Inwoners met een bijstandsuitkering met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt (zgn. klantgroep 4) worden gedurende 18 maanden intensief ondersteund en begeleid, met evidence based methodieken. Dit draagt eraan bij dat bijstandsgerechtigden die door een handicap of beperking ver van de arbeidsmarkt staan in beweging komen en gaan deelnemen aan de samenleving. Maak de dienstverlening voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt effectiever door een haalbaar aantal cliënten frequenter en intensiever te ondersteunen; Zet evidence based methoden in bij de ondersteuning van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.	In 2023 zijn 2 consultants participatie aangesteld die de eerste 114 cliënten met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt frequent, intensief en persoonlijk gedurende 18 maanden begeleiden naar participatie (volgende de FIP methode van de EUR). In totaal zijn in 2023 143 cliënten initieel hiervoor benaderd. Daarna is een volgende groep aan de beurt. De gemeenteraad wordt over de resultaten separaat geïnformeerd in het eerste kwartaal van 2025.
Benut de beleidsruimte die de Participatiewet biedt om het instrument loonkostensubsidie breder in te zetten.	Gemeente Gouda zette loonkostensubsidie ruim in, blijkend uit vergelijking met de Divosa benchmarkgemeenten en de vergoeding vanuit de BUIG die de uitgaven aan loonkostensubsidie van het voorafgaande jaar ruim dekte. Bovendien is de beleidsruimte benut om een nieuwe vorm van loonkostensubsidie voor (uiterst) kwetsbare werknemer op te nemen in de nieuwste Re-integratieverordening, waardoor loonkostensubsidie nog breder ingezet kan worden.
Een inwoner die bijstand aanvraagt en kan werken, wordt direct bemiddeld richting werk. Hierbij wordt o.a. samengewerkt met uitzendbureaus. Voor inwoners die meer begeleiding nodig hebben, werken de consultants en de adviseurs van het Werkgevers Service Punt (WSP) intensiever samen. Ook aan de kant van de werkgevers wordt extra ondersteuning ingezet, bijvoorbeeld via functiecreatie en open hiring. De verdere samenwerking in het Werkcafé (van het WSP, het Regionaal Mobiliteitsteam en het Leerwerkloket) staat voor 2023 op de agenda. Dit past binnen de landelijke uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur, waarbij alle inwoners en werkgevers bij 1 loket terecht moeten kunnen met vragen rondom werk en/of ontwikkeling.	Aan deze opgave is uitvoering gegeven. Hiervoor wordt verwezen naar Hoofdstuk 3.
De grootste groep inwoners met een bijstandsuitkering heeft intensieve begeleiding op maat nodig, waarbij er vaak meerdere stappen nodig zijn voordat de stap naar werk gemaakt kan worden. Voor deze inwoners (zgn. klantgroep 3) wordt Promen eerder ingezet voor intensieve begeleiding (in de vorm van het Talentenplein). Het WSP richt zich ook op deze groep om de meest passende route naar werk vorm te geven.	Promen ontwikkelde speciaal voor deze doelgroep het Talentenplein voor intensieve begeleiding. Het Talentenplein is begin december 2023 officieel geopend. Voor meer informatie wordt u verwezen naar par. 3.2., klantgroep 3.
Steeds vaker wordt een inwoner die aan het werk is onderzocht op toetreding tot het doelgroepenregister, zodat men kan werken met loonkostensubsidie. Daarnaast wordt onderzocht hoe het instrument loonkostensubsidie breder ingezet kan worden. Dit wordt meegenomen in de aanpassingen van de Re-integratieverordening naar aanleiding van de wet Breed Offensief.	Zoals eerder beschreven, zette gemeente Gouda het instrument loonkostensubsidie ruim in. Bovendien is een nieuwe vorm van loonkostensubsidie voor (uiterst) kwetsbare werknemer opgenomen in de nieuwste Re-integratieverordening, waardoor loonkostensubsidie nog breder ingezet kan worden.

7.2. Was het palet aan re-integratievoorzieningen voldoende en divers genoeg?

De Re-integratieverordening bood een breed scala aan in te zetten voorzieningen voor re-integratie en participatie. In de uitvoeringspraktijk werd hier verder invulling aan gegeven met inkoop van specifieke trajecten, continue monitoring van de effectiviteit van de ingekochte re-integratietrajecten en aanpassing aan de veranderende behoeften van de doelgroep door de contractmanager in samenspraak met de consulenten werk.

De re-integratievoorzieningen strekken van individuele opleidingen en trajecten, routes en modules van Promen tot proefplaatsingen, werkervaringsplaatsen en jobcoaching. De voorzieningen waren passend bij het beleid om in te spelen op de situatie op de arbeidsmarkt en om specifiek aandacht te hebben voor cliënten met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt. De re-integratievoorzieningen bestonden niet alleen uit trajecten gericht op werk, maar ook op trajecten richting activering voor cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Acht op de 10 cliënten vonden het re-integratietraject in 2023 goed passend bij wat zij wilden en konden.

7.3. Sloot de re-integratie aan bij de wensen, behoeften van cliënten?

Ja, voor de verslagperiode 2022-2023 kan dat wel worden gesteld. De cliënten waardeerden hun re-integratietraject over het algemeen met een 7,1 (2022) respectievelijk een 7,6 (2023). Ten opzichte van 2018 was een stijgende lijn zichtbaar.

Cliënten waren tevreden met de aandacht van de begeleider (8,1) en de mate waarin er rekening werd gehouden met beperkingen. Bijna alle cliënten (95%) waren in 2023 van mening dat zij altijd hun vragen konden stellen tijdens het traject. Dit is hoger dan in 2022 en op het hoogste niveau sinds 2018.

Acht op de tien cliënten (81%) hadden het idee dat het traject goed paste bij wat zij kunnen en willen. Toch werd het traject door bijna de helft van de cliënten als zwaar ervaren (in 2022 en 2023 was dit vergelijkbaar). Mogelijk heeft dit te maken met de aanwezige (multi-)problematiek, zoals langdurige werkloosheid, fysieke en mentale belemmeringen, schuldenproblematiek, dakloosheid, etc. Dat het traject als zwaar werd ervaren, neemt niet weg dat het traject wel passend is. De passendheid van het traject steeg de afgelopen jaar flink van een 5,8 in 2018 naar een 7,1 in 2023. Dit laat zien dat het palet aan re-integratievoorzieningen beter aansloot bij de verschillende doelgroepen.

7.4. Was de inzet van de consulenten werk effectief?

De begeleiding en ondersteuning van cliënten door de consulenten werk is een zeer bepalende factor voor de effectiviteit van de re-integratie. In de verslagperiode werd ook veel tijd en geld besteed aan de professionaliteit en kwaliteit van de medewerkers met de cliëntcontacten. Bijvoorbeeld juist ook over de omgang met cliënten met een arbeidsbeperking of met multiproblematiek.

De cliënten waren zeer tevreden met de aandacht van de begeleider, zij gaven gemiddeld een 8,1.

De keuze voor welke re-integratievoorziening werd ingezet werd uiteindelijk gemaakt door de consulent werk, mede aan de hand van de volledige uitvraag over de situatie en mogelijkheden van een cliënt. Om deze keuze zo goed mogelijk te faciliteren werd geïnvesteerd in het informeren van consulenten over de beschikbare re-integratievoorzieningen, werd de instrumentengids Eva ingevoerd en konden zij ook ruggenspraak houden met de contractmanager, zodat wel gesteld kan worden dat zij goed inzicht hadden in de mogelijkheden. Dit werd ondersteund door de instructies voor het invullen van het zgn.

Participatiedossier. En er was ook structureel aandacht, samen met de contractmanager, voor de effectiviteit van de ingezette voorzieningen; dit werd regelmatig geëvalueerd. De prioritering vond plaats via operationele jaarplannen en maandelijkse budgetbesprekingen. De consulenten hadden zo voldoende handelingsruimte en ook handvatten om die re-integratievoorzieningen te selecteren, die het best passend waren voor hun cliënt.

Richting de toekomst is wel de zorg dat deze kwaliteit van de ondersteuning door de consulenten onder druk kan komen te staan: door meer maatwerk (mede ook door de verwachte Participatiewet in Balans), integraal werken met de menselijke maat en een groep die steeds meer problematiek kent, wordt de belasting van de consulenten wel steeds zwaarder en hun werk steeds ingewikkelder.

7.5. Was de re-integratie effectief?

Het is eigenlijk (op basis van de beschikbare informatie) niet objectief vast te stellen of de re-integratie in zijn algemeenheid effectief was.

Wat bekend is, is dat de totale uitstroom in Gouda (in 2023) 4,5% punt hoger was dan gemiddeld in de Divosa benchmarkgemeenten. De uitstroom naar werk was in Gouda 2,3% punt lager; maar dat dit percentage lager is kan er ook mee te maken hebben dat de percentages 'overige uitstroomredenen' en 'uitstroom vanwege handhaving' in Gouda hoger zijn dan in de benchmark. De vergelijking gaat dus eigenlijk mank.

De effectiviteit van de re-integratie voor de verschillende onderscheiden doelgroepen kan niet worden vergeleken met de benchmark of andere gemeenten en er waren ook geen doelstellingen voor geformuleerd. Maar wat we wel weten is dat de consultants werk en de contractmanager goed in beeld hadden en hebben wat wel en wat niet goed werkt voor welke cliënten en de beschikbare informatie laat het volgende beeld zien:

- Klantgroep 1 nam in de periode 2022-2023 behoorlijk in omvang af (met 58%) en bijna 70% van de uitstroom, was uitstroom naar werk. Eigenlijk zou de omvang van deze groep zo klein mogelijk moeten zijn omdat de verwachting voor cliënten die zijn ingedeeld in deze klantgroep is dat zij vrijwel direct kunnen gaan werken.
- Klantgroep 2 nam beperkt in omvang af (met 22%) en 44% van de uitstroom, was uitstroom naar werk. Mogelijk waren cliënten die waren ingedeeld in klantgroep 2 toch moeilijker te bemiddelen in de huidige arbeidsmarkt waarin werkgevers vragen om personeel dat direct volledig inzetbaar is. Aan de andere kant, voor een groep die met kortdurende ondersteuning naar werk zou moeten kunnen, geven de cijfers ook wel enigszins aanleiding om te veronderstellen dat er mogelijkheden kunnen zijn om hier meer banenkansen te benutten voor de cliënten.
- Klantgroep 3 is een omvangrijke en ook heel diverse groep. In deze klantgroep is de re-integratie erop gericht om de cliënten stappen te laten zetten richting de arbeidsmarkt. Hierover kunnen echter geen cijfers worden getoond omdat dit niet wordt geregistreerd: een cliënt die is ingedeeld in klantgroep 3 stroomt uiteindelijk als client uit klantgroep 3 uit naar werk, en niet via successievelijke indeling in klantgroep 1 en/of 2.

Als we meer gedetailleerd gaan kijken, is er voor onderdelen wel wat te zeggen over de effectiviteit van de re-integratie dienstverlening voor deze klantgroep:

- Garantiebanen: de realisatie van garantiebanen zat op het Nederlands gemiddelde, evenals de inzet van loonkostensubsidies. Continue focus en aandacht blijft nodig, evenals goed inzicht in de doelgroep (nieuwe bestandsvergelijking met het UWV in 2024). Het blijft lastig om deze cliënten aan het werk te helpen, omdat ze vaak in de praktijk geen reële kans op werk hebben. Dit is een probleem van het stelsel.
- Beschutte werkplekken: iedereen die een plek nodig had heeft die ook gekregen, er was (en is) geen wachtlijst. De opgave van het Ministerie is te hoog en zal worden bijgesteld.
- Statushouders: de uitstroom naar werk was in 2022-2023 lager dan in de periode voor de coronacrisis. Vóór de coronacrisis was een inhaalslag gemaakt, waarbij statushouders (die vielen onder de "oude" wet inburgering WI2013) die konden werken, aan het werk zijn gegaan. Voor de "nieuwe" groep (die valt onder de WI2021) werd in de verslagperiode nog met name ingezet op inburgering. Gezien de omvang van deze groep(en) en om deze inwoners volwaardig te laten deelnemen aan de Goudse samenleving is meer focus op aan het werk helpen van statushouders wel van belang. Ingezet wordt op ontwikkeling van inburgeringstrajecten die bestaan uit leren en werken. Tevens wordt in 2024 uit de Goudse organisatie een nieuwe functie ingevuld van 'Regionaal Verbinder statushouders aan het werk' in de arbeidsmarktregio.
- Jongeren: ondanks een toename van het aantal jongeren met bijstand is de Goudse jeugdwerkloosheid nog steeds lager dan gemiddeld. De Goudse aanpak werkt. De ontwikkeling van het aantal jongeren met bijstand benadrukt het belang om structureel de focus te hebben op de mogelijkheden om te gaan werken of een passende opleiding te volgen. Voor jongeren is dit wellicht nog wel van groter belang omdat zij nog een heel leven voor zich hebben. Het streven is te voorkómen dat ze 27 jaar worden en dan nog steeds bijstandsafhankelijk zijn. De activiteiten in het kader van de sluitende aanpak Jeugdwerkloosheid worden daarom onverkort voortgezet. De jeugdwerkloosheidscijfers en de lokale en regionale aanpak werden en worden 2-maandelijks gemonitord en besproken en indien nodig bijgestuurd.

- Klantgroep 4 bestaat uit een groeiende groep mensen voor wie de bijstand een structurele voorziening is geworden. Zij zijn niet in staat, om diverse redenen, om ooit nog te kunnen gaan werken en zijn aan de kant komen te staan. Deze cliënten hebben vaak op meerdere gebieden problemen, zoals bijvoorbeeld chronische (voortschrijdende) ziektes, ernstige gedragsproblematiek, verslavingen, etc. Er zijn ook cliënten die begeleiding ontvangen vanuit de Wmo, de GGZ, de thuiszorg en/of mantelzorg. Een aantal verblijft in een instelling.
De hulp die zij ontvingen van de consulenten participatie heeft niet als bedoeling om uitstroom naar werk (c.q. besparing op het BUIG budget) te genereren maar is juist bedoeld om participatie in de Goudse samenleving te stimuleren en gezondheid, welzijn, sociale contacten, e.d. te bevorderen. In de eerste *voorlopige* resultaten van december 2023 bleek dat de stap naar participatie (dagbesteding, bewegen traject, vrijwilligerswerk, etc.) zeer groot was, dat de drempel erg hoog was om daadwerkelijk te gaan participeren. In diverse trajecten was de cliënt in eerste instantie enthousiast, maar bleek het vervolgens toch erg lastig om echt die stap te zetten. Dit had allerlei oorzaken. Soms was het lastig om de juiste match te maken of was er niet de juiste begeleiding beschikbaar bij het vrijwilligerswerk of de activiteit, waardoor de cliënt zich niet thuis voelde. Soms waren de barrières in de persoon zelf gelegen (niet durven). Deze resultaten laten ook zien wat voor doelgroep dit is.
Andere resultaten waren dat de meeste cliënten de begeleiding en persoonlijke aandacht van de consulenten participatie als zeer positief ervoeren. Ze kregen ook meer vertrouwen in de gemeente. Ook het idee van een vaste contactpersoon stelde de cliënten gerust.

De gemeenteraad wordt in het eerste kwartaal van 2025 in een separaat raadsmemo geïnformeerd over de evaluatieresultaten van de eerste groep, die nu 18 maanden begeleid is.

7.6. Was het re-integratiebudget toereikend voor uitvoering van het re-integratiebeleid?

Ja, het re-integratiebeleid was in 2022 en 2023 binnen het re-integratiebudget uitgevoerd. In 2022 ook binnen het BUIG budget; maar in 2023 was er een aanzienlijk tekort op het BUIG budget. Het college heeft in de 'aanvraag vangnetuitkering Participatiewet 2023'⁸ eerder uitleg gegeven over de oorzaken van dit tekort. In de beleving van het college droeg de wijze van toepassing van het objectief verdeelmodel in 2023 bij aan dit tekort.

Wat betreft de re-integratiemiddelen is in dit verslag (op hoofdlijnen) inzichtelijk gemaakt wat de uitgaven waren voor diverse re-integratievoorzieningen en in zekere mate ook voor specifieke doelgroepen (de inwoners met een arbeidsbeperking versus de overige cliënten).

Er is een directe link tussen de uitgaven en het aantal ingezette re-integratievoorzieningen, hoewel de indelingen niet precies hetzelfde zijn. Voor de beoordeling of de middelen effectief zijn ingezet wordt verwezen naar thema 5.

Hoewel er dus in 2022 en 2023 is uitgekomen met het re-integratiebudget, kan het budget de komende jaren wel onder druk komen te staan als het bestand blijft groeien, m.n. de groep met de grote afstand tot de arbeidsmarkt, want steeds meer inwoners met een arbeidsbeperking stromen in. Nu al wordt meer dan de helft van de middelen besteed aan de arbeidsbeperkte doelgroep en dit zal alleen maar toenemen omdat deze via de verstrekking van loonkostensubsidies ook aan de gemeente verbonden blijven.

Waarbij men zich moet realiseren, dat de uitgaven aan loonkostensubsidies voor deze groep weliswaar worden vergoed vanuit de BUIG (op basis van het uitgavenaandeel in het voorgaande kalenderjaar), maar (dure) jobcoaching niet.

Voor statushouders werden tot nu toe beperkt middelen ingezet voor de huidige, resterende groep die nog onder de oude Wet inburgering valt. Maar er komt een nieuwe groep op ons af, die valt onder de nieuwe Wet inburgering 2021 en die nu nog aan het inburgeren is. Voor 2026 wordt voorzien dat het beroep op het re-integratiebudget voor deze groep flink kan gaan toenemen.

Bijlage 1 – Re-integratie instrumenten in Gouda

In deze bijlage wordt een overzicht gegeven van de beschikbare re-integratie instrumenten op basis van de Re-integratieverordening Gouda 2022 en de Re-integratieverordening 2023 Gouda. Hierin kunt u lezen wat het doel was van de instrumenten en voor welke groep deze konden worden ingezet.

Werkervaringsplaats 2022

Type instrument	Instrument voor werkzoekenden; werkplek
Re-integratieverordening 2022	Art. 5 Werkervaringsplaats
Doelgroep / bereik	Mensen behorend tot de doelgroep van de Participatiewet met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, of die langer dan 12 maanden een uitkering hebben of die nog niet actief zijn geweest op de arbeidsmarkt.
Doel	Opdoen van (specifieke) werkervaring, uitbreiden van kennis, of het leren functioneren in een arbeidsrelatie met als uiteindelijk doel uitstroom naar werk.
Toelichting	Een werkervaringsplaats onderscheidt zich van een gewone arbeidsplaats in die zin dat een werkervaringsplaats is gericht op het uitbreiden van kennis en ervaring, leren werken in een arbeidsrelatie en wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.

Werkstage 2023

Type instrument	Instrument voor werkzoekenden; werkplek
Re-integratieverordening 2023	Art. 8 Werkstage
Doelgroep / bereik	Mensen behorend tot de doelgroep Participatiewet met een afstand tot de arbeidsmarkt. Verder is vereist dat een persoon nog niet actief is geweest op de arbeidsmarkt of een afstand tot de arbeidsmarkt heeft door langdurige werkloosheid. Van langdurige werkloosheid is sprake als een persoon gedurende twaalf aaneengesloten maanden of langer is aangewezen geweest op een uitkering.
Doel	Opdoen van werkervaring of het leren functioneren in een arbeidsrelatie.

Proefplaatsing 2022

Type instrument (SRG)	Instrument voor werkzoekenden; werkplek
Re-integratieverordening 2022	Art. 6 Proefplaatsing
Doelgroep / bereik	Mensen behorend tot de doelgroep van de Participatiewet
Doel	Onderzoeken of een persoon geschikt is voor de functie met als doel uitstroom naar werk; of Kortdurende periode om de loonwaarde van een persoon met een arbeidsbeperking vast te stellen, met als uiteindelijk doel indiensttreding met loonkostensubsidie bij de werkgever.
Toelichting	Een proefplaatsing duurt maximaal 2 maanden en is met behoud van uitkering (en zonder aanvullende beloning voor de persoon). Er kunnen wel de noodzakelijke reis- en overige onkosten worden vergoed. Een proefplaatsing kan worden ingezet om te onderzoeken of de functie een geschikte functie is voor de kandidaat. De werkgever kan daarna definitief besluiten of hij deze werknemer in dienst wil nemen. Als de proefplaatsing niet succesvol is, behoudt de cliënt zijn uitkering. Daarnaast kan de proefplaatsing worden ingezet als periode waarin de loonwaarde wordt bepaald, met als uiteindelijk doel indiensttreding bij de werkgever met loonkostensubsidie.

Proefplaats 2023

Type instrument (SRG)	Instrument voor werkzoekenden; werkplek
Re-integratieverordening 2023	Art. 17 Proefplaats
Doelgroep / bereik	Mensen met een algemene bijstandsuitkering
Doel	Het doel van een proefplaatsing is het voor een beperkte duur opdoen van werkervaring in een specifieke functie.

Sociale activering 2022

Type instrument (SRG)	Instrument voor werkzoekenden; voorzieningen naar werk of naar participatie
Re-integratieverordening 2022	Art. 7 sociale activering
Doelgroep / bereik	Mensen behorend tot de doelgroep van de Participatiewet met een grote afstand tot de arbeidsmarkt
Doel	Terugleiden naar de arbeidsmarkt en opdoen van ervaringen in het verrichten van werkzaamheden door het doen van vrijwilligerswerk. Of, als werken nog niet mogelijk is, bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven.
Toelichting	Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter (nog) een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen staat dan ook niet re-integratie, maar participatie voorop. Sociale activering is het verrichten van onbeloonde, maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie. Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt.

Sociale activering 2023

Type instrument (SRG)	Instrument voor werkzoekenden; voorzieningen naar werk of naar participatie
Re-integratieverordening 2023	Art. 6 sociale activering
Doelgroep / bereik	Mensen behorend tot de doelgroep van de Participatiewet waarbij de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
Doel	Terugleiden naar de arbeidsmarkt en opdoen van ervaringen in het verrichten van werkzaamheden door het doen van vrijwilligerswerk. Of als werken nog niet mogelijk is, bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven.

Detacheringsbaan 2022

Type instrument (SRG)	Instrument voor werkzoekenden; werkplek
Re-integratieverordening 2022	Art. 8 Detacheringsbaan
Doelgroep / bereik	Mensen behorend tot de doelgroep van de Participatiewet; De voorziening is primair bedoeld voor de doelgroep banenafpraak.
Doel	Uitstroom naar regulier werk
Toelichting	De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te laten doen. Waarbij personen een dienstverband krijgen aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. Op deze manier lopen werkgevers minder risico als ze personen uit de doelgroep een baan aanbieden. De maximale duur bedraagt 36 maanden.

Detacheringsbaan 2023

Type instrument (SRG)	Instrument voor werkzoekenden; werkplek
Re-integratieverordening 2023	Art. 14 Detacheringsbaan
Doelgroep / bereik	Mensen behorend tot de doelgroep van de Participatiewet
Doel	Uitstroom naar regulier werk.

Begeleiding naar en tijdens werk 2022

Type instrument (SRG)	Instrument voor werkzoekenden; voorzieningen naar werk of naar participatie
Re-integratieverordening 2022	Art. 12 Begeleiding naar en tijdens werk
Doelgroep / bereik	Mensen behorend tot de doelgroep van de Participatiewet.
Doel	Het wegnemen van belemmeringen / ondersteunen op weg naar werk met als einddoel uitstroom naar werk

Toelichting	Dit is een breed inzetbare voorziening welke omvat: <u>doelgerichte werk- of re-integratietrajecten</u> zoals: individuele (vakgerichte) opleidingstrajecten, arbeidsfittrainingen, sollicitatietrainingen, het begeleiden van werkzaamheden, het ontwikkelen van een gezonde levensstijl door beweging of sport, vaardigheidstrainingen, personal coaching, speeddates, opstellen video cv, etc. <u>Trajecten</u> Trajecten die werden aangeboden waren: het gespecialiseerde traject Iam Ness (nu: Shareness; psychodynamisch traject) (2 groepen gedraaid in 2023); de IPS trajecten (Individuele Plaatsing en Steun voor mensen met GGZ-behandeling¹²; Buurtvoorlichters; trajecten Bewegen Werkt; werkfit traject van Bruisnest; traject Lokaal Expeditie met als doel werkfit maken (i.s.m. mboRijnland, april 2023). Er werd voor deze groep ook veel ingezet op verbetering van beheersing van de Nederlandse taal. Daarbij werd goed samengewerkt met het Taalhuis. De campagne "ik wil leren" is geweest, waarbij een mooi laagdrempelig aanbod werd geboden van taal en zelfredzaamheid, sollicitatietraining, cursus grip op geld, gezonder leven training, samenwerking met de Brede School, training verbeteren digitale vaardigheden en een rekencursus. Ook werd de Taalmeter voor het eerst ingezet. Tijdens de Taalmeterdag werden ongeveer 60 vooraf geselecteerde cliënten uitgenodigd, die mogelijk hulp nodig hebben bij hun basisvaardigheden. Voor diversen van hen werd ondersteuning van het Taalhuis of ander passend aanbod ingezet. Ten slotte werden cliënten uit deze cliëntgroep begeleid naar vrijwilligerswerk en een enkeling naar de sociale coöperatie. Voor meer informatie over de sociale coöperatie zie de raadsmemo d.d. 9 juli 2024. <u>diagnose instrumenten</u> zoals: belastbaarheidsonderzoeken, indicaties banenafspraken (UWV), indicaties doelgroep beschut werken (UWV), advisering medische urenbeperking (UWV), algemeen arbeids medische adviezen, huisbezoeken bij ziekte, etc. <u>vergoeding van ter zake te maken kosten</u> ter ondersteuning van die trajecten. Dit kunnen bijvoorbeeld reiskosten zijn of kosten voor kinderopvang. Hierbij geldt dat wanneer aanspraak kan worden gedaan op voorliggende voorzieningen, deze kosten niet worden vergoed. Daarnaast bestaan er raakvlakken met de bijzondere bijstand, waaruit dergelijke kosten in bepaalde situaties ook uit vergoed kunnen worden.
-------------	---

Begeleiding naar en tijdens werk 2023

Type instrument (SRG)	Instrument voor werkzoekenden; voorzieningen naar werk of naar participatie
Re-integratieverordening 2023	Art. 12 Begeleiding naar en tijdens werk
Doelgroep / bereik	Mensen behorend tot de doelgroep van de Participatiewet.
Doel	Het wegnemen van belemmeringen / ondersteunen op weg naar werk met als einddoel uitstroom naar werk.

Scholing 2022

Type instrument (SRG)	Instrument voor werkzoekenden; voorzieningen naar werk of naar participatie
Re-integratieverordening 2022	Art. 13 Scholing
Doelgroep / bereik	Personen behorend tot de doelgroep van de Participatiewet, die geen recht hebben op studiefinanciering of die in aanmerking is gebracht voor een participatieplaats.
Doel	Bevorderen mogelijkheid tot arbeidsinschakeling en (duurzame) uitstroom naar werk.
Toelichting	Scholing is niet voltijds opdat het scholingstraject de arbeidsinschakeling niet belemmert.

Scholing 2023

Type instrument (SRG)	Instrument voor werkzoekenden; voorzieningen naar werk of naar participatie
Re-integratieverordening 2023	Art. 13 Scholing
Doelgroep / bereik	Personen behorend tot de doelgroep van de Participatiewet.
Doel	Bevorderen mogelijkheid tot arbeidsinschakeling en (duurzame) uitstroom naar werk.

¹² Mensen met een ernstige psychische aandoening die behandeling zijn en/of begeleiding krijgen en aan het werk willen, kunnen hiervoor begeleiding krijgen met de methode Individuele Plaatsing en Steun (IPS).

Toelichting	Onder scholing wordt ook verstaan Nederlandse taallessen ter bevordering van de participatie en re-integratie van belanghebbenden.
-------------	--

Participatieplaats 2022

Type instrument (SRG)	Instrument voor werkzoekenden; werkplek
Re-integratieverordening 2022	Art. 14 Participatieplaats
Doelgroep / bereik	Personen met recht op algemene bijstand van 27 jaar of ouder met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (die niet direct naar regulier werk kunnen).
Doel	Het doel is verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt. Voor de gemeente: meer inzicht krijgen in de re-integreerbaarheid en de ontwikkelmogelijkheden van de cliënt.
Toelichting	Een participatieplaats is een 'extra instrument' voor het moeilijkste deel van het bijstandsbestand. Op een participatieplaats verrichten cliënten gedurende maximaal twee jaar onbeloonde additionele werkzaamheden. Het werk is onbetaald en vooral bedoeld om werkervaring op te doen (leren werken, op tijd komen, werkritme opdoen) en sociale vaardigheden aan te leren voor werksituaties, zoals het leren omgaan met gezag en samenwerken met collega's. Het is additioneel werk en er mag geen sprake zijn van verdringing van betaald werk. De duur van de deelname aan een participatieplaats bedraagt maximaal 24 maanden. De (wettelijk verplichte) halfjaarlijkse premie bij een participatieplaats is € 150.

Participatieplaats 2023

Type instrument (SRG)	Instrument voor werkzoekenden; werkplek
Re-integratieverordening 2023	Art. 7 Participatieplaats
Doelgroep / bereik	Personen met recht op algemene bijstand van 27 jaar of ouder met een grote afstand tot de arbeidsmarkt (die niet direct naar regulier werk kunnen).
Doel	Het doel is verkleinen van de afstand tot de arbeidsmarkt. Voor de gemeente: meer inzicht krijgen in de re-integreerbaarheid en de ontwikkelmogelijkheden van de cliënt.
Toelichting	Als 2022 m.u.v.: De (wettelijk verplichte) halfjaarlijkse premie bij een participatieplaats is € 100.

Beschut Werk 2022

Type instrument (SRG)	Instrument voor werkzoekenden; werkplek
Re-integratieverordening 2022	Art. 15 Beschut Werk
Doelgroep / bereik	Personen uit de doelgroep van de Participatiewet van wie door het UWV is vastgesteld dat ze uitsluitend in een beschutte werkomgeving onder aangepaste arbeidsomstandigheden mogelijkheden hebben tot arbeidsparticipatie.
Doel	Werken in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden.
Toelichting	Met ingang van 1 januari 2017 is het college verplicht Beschut Werk aan te bieden aan personen van wie het college, op advies van het UWV, heeft vastgesteld dat zij uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie hebben (artikel 10b, eerste lid, van de Participatiewet). Die verplichting is begrensd: het aantal jaarlijks te realiseren beschutte werkplekken wordt bij ministeriële regeling bepaald. Bij een lager aantal positieve adviezen van UWV blijft de verplichting beperkt tot dat aantal afgegeven positieve adviezen. Bij een hoger aantal positieve adviezen van UWV blijven de aantallen zoals neergelegd in de ministeriële regeling van toepassing. De gemeente Gouda heeft ervoor gekozen om Beschut Werken plekken te laten uitvoeren bij SW bedrijf Promen. De mensen zijn daar dan aan het werk en krijgen de noodzakelijke begeleiding en evt. aanvullende voorzieningen die noodzakelijk zijn om de bedoelde werkzaamheden mogelijk te maken. Voorbeelden van aanvullende voorzieningen zijn: loonkostensubsidie, no-risk polis (dit verloopt via het UWV), jobcoaching, een proefplaatsing, scholing, aanpassing van de werkplek, maatwerkvoorzieningen ter ondersteuning van de zelfredzaamheid en schuldhelpverlening.

Beschut Werk 2023

Type instrument (SRG)	Instrument voor werkzoekenden; werkplek
Re-integratieverordening 2023	Art. 9 Participatievoorziening beschut werk

Doelgroep / bereik	Personen uit de doelgroep van de Participatiewet van wie door het UWV is vastgesteld dat ze uitsluitend in een beschutte werkomgeving onder aangepaste arbeidsomstandigheden mogelijkheden hebben tot arbeidsparticipatie.
Doel	Werken in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden.

Ondersteuning bij leer-werktraject 2023 (NIEUW)

Type instrument (SRG)	Instrument voor werkzoekenden; voorzieningen naar werk of naar participatie
Re-integratieverordening 2023	Art. 11 Ondersteuning bij leer-werktraject
Doelgroep / bereik	Personen uit de doelgroep van de Participatiewet • van 16 of 17 jaar van wie de leerplicht of kwalificatieplicht nog niet is geëindigd; • of van 18 tot 27 jaar die nog geen startkwalificatie hebben behaald.
Doel	Voorkomen dat jongeren onnodig uitvallen.

Aanpassing werkplek en vervoersvoorziening 2022

Type instrument (SRG)	Instrument voor werkzoekenden: ondersteuning op de werkplek
Re-integratieverordening 2022	Art. 16 Aanpassing werkplek en vervoersvoorziening
Doelgroep / bereik	Werkplekaanpassing: personen uit de doelgroep van de Participatiewet met een vastgestelde arbeidsbeperking, voor wie dit nodig is om aan het werk te komen dan wel te blijven. Vervoersvoorziening woon-werkverkeer of naar de opleidingslocatie: personen uit de doelgroep van de Participatiewet met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking.
Doel	Werken (op garantiebaan of in reguliere werkomgeving)
Toelichting	Aanpassingen op de werkplek zijn voorzieningen om ervoor te zorgen dat een werknemer met een fysieke arbeidsbeperking kan functioneren op de werkplek. Zoals bijvoorbeeld een speciale computerscherm, bureau, rolstoeloprit, een aangepast toilet, elektrische deuren, een extra leuning bij de trap of een video-intercom. Vervoersvoorzieningen kunnen o.a. aanpassingen aan fiets of auto zijn of hulp bij het reizen met het openbaar vervoer.

Hoofdstuk 3A. Voorzieningen specifiek voor de doelgroep uit het breed offensief 2023 (NIEUW)

Type instrument (SRG)	Instrument voor werkzoekenden: ondersteuning op de werkplek
Re-integratieverordening 2023	Art. 19 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen Art. 28. Specifieke voorwaarden toekenning vervoersvoorziening Art. 29 Specifieke voorwaarden noodzakelijke intermediaire activiteit bij visuele of motorische handicap Art. 30 Specifieke voorwaarden meeneembare voorzieningen Art. 31 Specifieke voorwaarden werkplekaanpassingen
Doelgroep / bereik	Personen uit de Participatiewet met een arbeidsbeperking.
Doel	Arbeidsparticipatie, werken of een opleiding kunnen volgen.

Jobcreatie 2022

Type instrument (SRG)	n.v.t.
Re-integratieverordening	Art. 17 Uitsplitsing van taken (jobcreatie)
Doelgroep / bereik	Personen uit de doelgroep van de Participatiewet met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking, en een grote afstand tot de arbeidsmarkt.
Doel	Vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt, creëren van werk.
Toelichting	Jobcreatie is het anders inrichten van bedrijfsprocessen en het afsplitsen van taken (ook wel jobcarving genoemd), waardoor hoger geschoold personeel beter kan worden ingezet voor het werk waarvoor ze zijn opgeleid. Het doel van functiecreatie is om eenvoudige taken te bundelen in nieuwe functies en deze beschikbaar te stellen aan lager geschoold personeel of mensen uit het doelgroepenregister.

Jobcreatie 2023

Jobcreatie is geschrapt in de re-integratie verordening 2023. Jobcreatie was in 2023 een taak van het WSP.

Jobcoaching 2022

Type instrument (SRG)	Instrument voor werkzoekenden: ondersteuning op de werkplek
Re-integratieverordening 2022	Art. 18 Persoonlijke ondersteuning (jobcoaching)
Doelgroep / bereik	Personen die behoren tot de doelgroep van de Participatiewet, die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben en die zonder persoonlijke ondersteuning niet in staat zijn om werk te verkrijgen en/of te behouden.
Doel	Begeleiding van een werknemer naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. Duurzame uitstroom naar werk.
Toelichting	Jobcoaching is persoonlijke ondersteuning op de werkplek. De jobcoach wordt gekoppeld aan een kandidaat die net bij een reguliere werkgever aan het werk is gegaan of op een garantiebanaan. De jobcoach ondersteunt op vaste tijden en gedurende een langere periode de werknemer bij het verrichten van zijn taken. Hij heeft periodiek begeleidingsgesprekken met zowel de werknemer als de werkgever. Voor de werknemer worden ontwikkeldoelen vastgelegd in een coachingsplan. De ontwikkeling wordt gemonitord. Er zijn drie verschillende manieren waarop jobcoaching kan worden ingezet: - Jobcoach in dienst van de gemeente (gemeentelijke jobcoach); - Jobcoach in dienst van een jobcoachorganisatie (gecertificeerde externe jobcoach); - Jobcoach in dienst van de werkgever (interne jobcoach). Deze laatste vorm van jobcoaching is enkel beschikbaar voor de doelgroep met een arbeidsbeperking. Voor interne job coaching wordt voor de harmonisatie het UWV protocol gevolgd. Het college besluit, op advies en in overleg met de werkgever en belanghebbende, over de keuze voor de in te zetten jobcoach. Hierbij wordt rekening gehouden met de werknemer die zich goed, veilig en vertrouwd moet voelen bij de jobcoach, zodat de kans op succes vergroot wordt. En met de wensen van de werkgever, die er baat bij heeft dat het aantal jobcoaches in zijn bedrijf beperkt blijft.

Jobcoaching 2023

Type instrument (SRG)	Instrument voor werkzoekenden: ondersteuning op de werkplek
Re-integratieverordening 2023	Art. 15 Persoonlijke ondersteuning bij werk (jobcoaching) Art. 19 Voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen Art. 20 Aanvraagprocedure persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen Art. 21 Inhoud beschikking persoonlijke ondersteuning bij werk en overige voorzieningen Art. 22 Persoonlijke ondersteuning bij werk Art. 23 Specifieke voorwaarden toekenning persoonlijke ondersteuning bij werk Art. 24 Jobcoaching Art. 25 Jobcoaching in natura Art. 26 Subsidie voor het organiseren van jobcoaching Art. 27 Interne werkbegeleiding
Doelgroep / bereik	Personen die behoren tot de doelgroep Breed Offensief.
Doel	Begeleiding van een werknemer naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder begeleiding bij een reguliere werkgever werkzaam kan zijn. Duurzame uitstroom naar werk.

Werkgeverspremie 2022

Type instrument (SRG)	Financiële compensatie voor werkgevers
Re-integratieverordening 2022	Art. 19 Werkgeverspremie
Doelgroep / bereik	(Uiterst) kwetsbare werkzoekenden. De doelgroep wordt bepaald conform Verordening (EU) Nr. 651/2014, L156, 64e jaargang, 14 juni 2017
Doel	Werken, uitstroom uit de uitkering.
Toelichting	Met de werkgeverspremie ontvangt een werkgever financiële compensatie voor het feit dat voor een persoon ten minste het wettelijk minimumloon moet worden betaald, terwijl de werkgever deze persoon (nog) niet ten volle kan inzetten.

Werkgeverspremie 2023

De werkgeverspremie is als instrument niet meer opgenomen in de verordening omdat door nieuwe maatregelen vanuit het Breed Offensief er voldoende instrumenten zijn om de werkgevers te ondersteunen bij het in dienst nemen van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

In plaats daarvan is er een nieuwe vorm van loonkostensubsidie geïntroduceerd, welke ten laste van het re-integratiebudget komt.

Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers 2023

Type instrument (SRG)	Financiële compensatie voor werkgevers
Re-integratieverordening 2023	Art. 10 Loonkostensubsidie kwetsbare werknemers
Doelgroep / bereik	(Uiterst) kwetsbare werkzoekenden, niet zijnde een werknemer opgenomen in het doelgroepenregister.
Doel	Uitstroom naar werk.
Toelichting	De in artikel 10 geregelde loonkostensubsidie betreft een gemeentelijke regeling die moet worden onderscheiden van de loonkostensubsidie zoals bedoeld in de artikelen 10c en 10d van de Participatiewet en artikel 18 van de verordening. De in artikel 10 van de gemeentelijke regeling opgenomen loonkostensubsidie is niet noodzakelijk gericht op personen met een arbeidsbeperking, maar ondersteunt personen die kwetsbaar of uiterst kwetsbaar zijn. Het betreft een in tijd gemaximeerde subsidieregeling: maximaal 6 maanden.

Loonkostensubsidie 2022

Type instrument (SRG)	Financiële compensatie voor werkgevers
Re-integratieverordening 2022	Art. 20 Loonkostensubsidie
Doelgroep / bereik	Alle werkzoekenden met een verminderde loonwaarde vastgesteld door het UWV of door de praktijkroute. Anders geformuleerd: Een werkzoekende die behoort tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet, of als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet; en die niet in staat is om met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen; en wel mogelijkheden heeft tot arbeidsparticipatie.
Doel	Uitstroom naar werk.
Toelichting	Loonkostensubsidie compenseert de werkgever bij verminderde productiviteit van een werknemer. De loonkostensubsidie die een werkgever van de gemeente krijgt, is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loon-waarde van de werknemer. De werkgever ontvangt daarnaast een vergoeding voor de werkgeverslasten. De loonwaarde wordt zo objectief mogelijk op de werkplek bepaald aan de hand van een gevalideerde loonwaardemethode en er vindt periodiek een herbeoordeling van de loonwaarde plaats. Inmiddels neemt Gouda deel aan het implementeren van het preferente werkproces Loonkostensubsidies. Hierdoor worden de afspraken over loonkostensubsidie voor werkgevers die werknemers met een arbeidsbeperking in dienst nemen in de hele arbeidsmarktregio hetzelfde. Dit is vastgelegd in de Re-integratieverordening Gouda 2022. Een bijzondere vorm van loonkostensubsidie is de forfaitaire loonkostensubsidie, die inhoudt dat tijdelijk wordt gewerkt met een fictieve loonwaarde, totdat de loonwaarde meting is verricht. Dit werkt als volgt. De medewerker komt vanaf de eerste werkdag betaald in dienst. Tijdens de eerste 6 maanden geldt er een fictieve loonwaarde van 50%. Dit betekent dat er 50% van het minimumloon (naar rato van het aantal werkuren) wordt gecompenseerd, plus 23,5% werkgeverslasten over dat bedrag. Aan het einde van de 6 maanden wordt er een loonwaarde meting gedaan. Daaruit komt de daadwerkelijke loonwaarde, die hoger of lager kan zijn dan 50%. Vanaf maand 7 wordt er op basis van de daadwerkelijke loonwaarde gecompenseerd. De 6 maanden forfaitaire loonkostensubsidie worden niet achteraf verrekend.

Loonkostensubsidie 2023

Type instrument (SRG)	Financiële compensatie voor werkgevers
Re-integratieverordening 2022	Art. 18 Specifiek aanvraagproces loonkostensubsidie
Doelgroep / bereik	Een werkzoekende die behoort tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, van de Participatiewet, of als bedoeld in artikel 10d, tweede lid, van de Participatiewet; en die niet in staat is om met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen; en wel mogelijkheden heeft tot arbeidsparticipatie.
Doel	Uitstroom naar werk.

Uitstroompremie 2022

Type instrument (SRG)	Instrument voor werkzoekenden; voorzieningen naar werk en naar participatie
Re-integratieverordening 2022	Art. 21 Uitstroompremie
Doelgroep / bereik	Personen uit de doelgroep van de Participatiewet die ouder zijn dan 27 jaar, en langdurig werkloos zijn i.c. minimaal 12 maanden aaneengesloten op een gemeentelijke uitkering aangewezen is (geweest), en die volledig uitstromen uit de uitkering door een dienstverband van minimaal 6 maanden
Doel	Uitstroom naar werk
Toelichting	Door het beschikbaar stellen van een uitstroompremie worden financiële drempels weggenomen en wordt er tegemoetgekomen aan de eerste opstartkosten die een uitkeringsgerechtigde heeft bij het aanvaarden van werk. De premie is bedoeld voor financiering van allerlei onkosten als iemand aan het werk gaat zoals reiskosten, kosten voor kinderopvang, kleding, etc. en/of als bonus voor het gaan werken. De hoogte van de uitstroompremie bedraagt € 500.

Uitstroompremie 2023

Type instrument (SRG)	Instrument voor werkzoekenden; voorzieningen naar werk en naar participatie
Re-integratieverordening 2023	Art. 16 Uitstroompremie
Doelgroep / bereik	Personen uit de doelgroep van de Participatiewet die langdurig werkzoekend zijn i.c. minimaal 12 maanden aaneengesloten op een gemeentelijke uitkering aangewezen is (geweest), en die volledig uitstromen uit de uitkering door een dienstverband van minimaal 6 maanden.
Toelichting	De premie kan worden aangevraagd vanaf de zevende maand na de indiensttreding en moet binnen 18 maanden na de indiensttreding zijn aangevraagd.

Bijlage 2 - Statistiek Re-integratie Gemeenten (SRG)

De Statistiek Registratie Gemeenten registreert de volgende voorzieningen:

1. Tijdelijke loonkostensubsidies: een werkgever krijgt deze voorziening als ondersteuning om iemand met een tijdelijk lager productieniveau in dienst te nemen. Deze tijdelijke subsidie hoort bij een regulier arbeidscontract bij de werkgever. Deze loonkostensubsidie wordt in principe bekostigd uit het re-integratiebudget.
2. Loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet: dit is een subsidie voor een werkgever om iemand met een duurzaam lager productieniveau in dienst te nemen met een regulier arbeidscontract. Deze subsidie is bedoeld voor mensen die door verminderd arbeidsvermogen langdurig minder dan het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Deze loonkostensubsidie wordt bekostigd uit het BUIG-budget.
3. WIW/ID-banen: dit zijn WIW-banen (werkervaringsplaatsen voor langdurig werklozen op basis van het besluit Werk inschakeling Werkzoekenden) en in-en-doorstroombanen (ook wel ID-banen, de oude Melkertbanen). Sinds 2004 is er geen instroom mogelijk bij deze voorzieningen, maar sommige gemeenten hebben bestaande banen in stand gehouden.
4. Participatieplaats: een participatieplaats is een functie die iemand met speciale begeleiding en met behoud van uitkering uitvoert bij een werkgever. Het gaat om additionele werkzaamheden als re-integratie, zonder beloning.
5. Beschut werk: beschut werk is bedoeld voor mensen die door hun lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking zoveel begeleiding en aanpassingen van de werkplek nodig hebben, dat niet van reguliere werkgevers mag worden verwacht dat ze deze mensen in dienst nemen.
6. Begeleiding op werkring/jobcoach: een jobcoach begeleidt de werknemer op de werkplek bij een baan of een proefplaatsing.
7. Vervoersvoorziening (woon-werk): als reizen naar het werk door chronische ziekte of handicap lastig is, kan iemand met een arbeidsbeperking een vervoersvoorziening krijgen voor woon-werkverkeer. Een vervoersvoorziening voor iemand zonder arbeidsbeperking valt onder 'overige voorzieningen'.
8. Andere voorzieningen voor inwoners met een arbeidsbeperking: deze voorzieningen stellen mensen die moeite hebben met zien, horen of bewegen in staat om te werken. Voorbeelden zijn een doventolk of een voorleeshulp.
9. Overige voorzieningen: onder overig voorzieningen vallen voorzieningen voor arbeidsinschakeling zoals scholing, training of stage.