



Beleidskader participatie en re-integratie Midden-Delfland



Inhoud

1.	Inleiding	2
2.	Doelstellingen	3
3.	Uitgangspunten	4
4.	Samenstelling bestand	6
5.	Werkwijze	8
5.1	De klantmanager als regisseur	8
5.2	Beperking van (her)instroom in de uitkering	9
5.3	Duurzame uitstroom van de re-integratiegroep richting werk of studie.....	9
5.4	Verhogen van de participatie voor de groep die nog niet naar werk kan.....	11
6.	Financiën	13
6.1	Verhogen duurzame uitstroom	13
6.2	Verhogen participatie.....	15
6.3	Totaaloverzicht benodigd budget	16
7.	Monitoring en evaluatie	17

1. Inleiding

De Participatiewet regelt de bijstand, het laatste vangnet van het stelsel van sociale zekerheid dat garant moet staan voor de bestaanszekerheid van alle Nederlanders. De Participatiewet zorgt voor (een aanvulling op het) inkomen tot het sociaal minimum. Daarnaast biedt de Participatiewet ondersteuning aan mensen om weer zelfstandig in hun bestaan te kunnen voorzien, dan wel meer te gaan participeren, bijvoorbeeld door het aanbieden van re-integratie- of participatietrajecten. De uitvoering van de Participatiewet is de verantwoordelijkheid van gemeenten.

Landelijk spelen er twee ontwikkelingen die van invloed zijn op de uitvoering van de Participatiewet. Ten eerste Het Breed Offensief, een brede agenda, opgesteld om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te laten komen en blijven. Tot nog toe blijft de arbeidsparticipatie van deze groep achter bij de verwachtingen. In dat kader is medio 2024 de 'Re-integratieverordening Participatiewet Gemeente Midden-Delfland 2024' vastgesteld. Daarnaast blijkt dat de Participatiewet niet altijd uitpakt zoals deze is bedoeld. Onderzoek¹ laat zien dat de uitwerking van de wet soms als "hard" wordt ervaren door een samenspel van complexiteit, beperkt ervaren ondersteuning en te strenge handhaving. Daarom is het programma Participatiewet in Balans opgesteld. Deze twee ontwikkelingen zijn meegenomen bij het opstellen van dit beleidskader.

De plannen die we in dit document schetsen zijn niet alleen gebaseerd op landelijke ontwikkelingen maar zijn ook ingegeven door lokale ontwikkelingen. Een van de aanleidingen voor het updaten van het beleidskader en opstellen van het uitvoeringsprogramma zijn de tekorten op de BUIG (het budget voor het bekostigen van de uitkeringen) door een oplopend uitkeringenbestand in de afgelopen twee jaar. Bij de plannen hebben we ook meegewogen dat door de huidige arbeidsmarkt iedereen met een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt reeds uit de uitkering is gestroomd. Bij de groep die nu nog een uitkering heeft is vaak sprake van multiproblematiek. Tevens speelde het vertrek van één van onze re-integratiepartners een rol, dit was het moment om onze werkwijze tegen het licht te houden. Er zijn op dat moment verschillende scenario's onderzocht. Er is gekozen voor het scenario waarin de regie bij de gemeente ligt en de uitvoering zowel intern als extern belegd is. Intern ligt de focus op participatie en extern is de inzet meer gericht op re-integratie en werken we met meerdere partijen samen.

In deze notitie schetsen we eerst de doelstellingen die we willen bereiken met onze participatie- en re-integratiedienstverlening (hoofdstuk 2). De uitgangspunten van het beleid komen in hoofdstuk 3 aan de orde. In hoofdstuk 4 wordt de samenstelling van ons huidige bestand geschetst. Hoofdstuk 5 biedt inzicht in de voorgenomen werkwijze. Hoofdstuk 6 geeft overzicht van de benodigde en aanwezige financiële middelen voor het uitvoeren van ons voorgenomen plan. In hoofdstuk 7 is aandacht besteed aan de monitoring en evaluatie van dit plan.

¹ <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-424f2cd1653edddc821be3ddb9030bb64b8a2cd3/pdf> ; Participatiewet in balans uitkomsten beleidsanalyse.

2. Doelstellingen

Het motto in Midden-Delfland op het gebied van re-integratie en participatie van de afgelopen jaren is ook voor de komende jaren passend. Het motto is namelijk:

‘Iedereen in Midden-Delfland werkt, werkt aan of werkt mee’.

Het doel was en is dat zoveel mogelijk inwoners van Midden-Delfland voorzien in hun eigen levensonderhoud door middel van betaald werk. De inwoner die (nog) niet in staat is om te werken participeert naar vermogen in de samenleving. Het deelnemen aan de samenleving al dan niet via betaald werk is belangrijk voor de zelfredzaamheid van onze inwoners. Het hebben van betaald werk zorgt voor inkomen, maar draagt ook bij aan sociale contacten, ‘ergens bij horen’, en het verhogen van de gezondheid²³. Verschillende onderzoeken tonen aan dat kleine investeringen in re-integratie een grote gezondheidswinst kunnen opleveren⁴. Dit heeft niet alleen voordelen voor de inwoner, maar ook voor onze maatschappij in zijn geheel. Participeren kan een eerste opstap zijn naar betaald werk, maar kan ook het maximaal haalbare zijn voor een inwoner. Ook participeren heeft voordelen voor de inwoner en de maatschappij in zijn geheel. Daarbij kan worden gedacht aan het mogelijk minder gebruik maken van de zorg of van WMO-voorzieningen, maar ook aan extra uren inzet voor de maatschappij.

Met het nieuwe participatie en re-integratiebeleid willen we op een zo efficiënt mogelijke manier het volgende bereiken:

1. Beperking van (her)instroom in de uitkering
2. Duurzame uitstroom van inwoners in de uitkering richting werk of studie
3. Verhogen van de participatie voor de groep die (nog) niet naar werk kan

De afgelopen jaren hebben we ook aan deze doelstellingen gewerkt. Echter doordat er sprake is van een krapte op de arbeidsmarkt, is iedereen met een relatief korte afstand tot de arbeidsmarkt reeds aan het werk. Bij de klanten die nu nog afhankelijk zijn van een uitkering is meestal sprake van multiproblematiek. Voor een deel van hen is betaald werk geen optie, van hen verwachten we dat ze naar vermogen participeren in de samenleving. Voorheen was dit een kleiner deel van ons bestand en hebben we hier minder sterk op ingezet. Voor andere klanten is uitstroom naar werk op termijn wel realistisch, echter vraagt dit soms extra, langere en meer specifieke inzet van professionals. Het behalen van deze doelen vraagt daarom een andere werkwijze dan de afgelopen jaren.

² <https://sterkdoorwerk.nl/verhalen/interviews-werk-als-beste-zorg/>

³ [Minder ggz voor arbeidsbeperkten met baan \(binnenlandsbestuur.nl\)](#)

⁴ <https://cedris.nl/app/uploads/Het-Goud-van-de-Participatiesamenleving.pdf>

3. Uitgangspunten

Om onze doelstellingen te bereiken is een aantal uitgangspunten geformuleerd:

- Werk zien wij als de optimale vorm van meedoen, echter ligt *de focus* de komende jaren niet alleen op de *re-integratie* maar ook op de *participatie* van onze uitkeringsgerechtigden. Wij zien participatie als potentiële opstap naar re-integratie voor onze doelgroep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Tevens draagt participatie bij aan het verhogen van de kwaliteit van leven van deze doelgroep en daarmee een mogelijke besparing op maatschappelijke kosten. Ook *niet-uitkeringsgerechtigden*, bijvoorbeeld *mensen met een arbeidsbeperking* en een werkende partner, ontvangen indien nodig ondersteuning vanuit de gemeente bij het vinden en behouden van werk.
- We zetten actief in op het *wegnemen van belemmeringen* binnen of buiten de persoon, waarbij sturing op *eigen kracht* en daarmee het inzetten van het eigen netwerk cruciaal is. Dit doen we door *integraal en methodisch te werken*.
- We hebben *regelmatig contact* met onze klanten, uit onderzoek⁵ blijkt dat het geven van persoonlijke en intensieve aandacht aan inwoners bijdraagt aan hun werkherlevingskansen. Ook bij inwoners met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, helpt het hen om kleine stapjes te zetten naar deelname aan de samenleving. Dit heeft een positieve uitwerking op hun zelfvertrouwen en zelfredzaamheid.
- *Vraaggerichtheid* is de basis van elk aanbod. We sluiten aan bij de mogelijkheden en wensen van de klant, maar ook van de lokale en regionale werkgevers. Onze werkgevers hebben we immers nodig om de doelen voor onze klanten te behalen.
- We zetten de *instrumenten* zoals opgenomen in onze *re-integratieverordening* en de *instrumentengids Dennis* in als blijkt dat de inzet van deze instrumenten noodzakelijk is om een volgende stap te zetten op het gebied van participatie of re-integratie. We *benutten* daar waar mogelijk *lokale en regionale initiatieven* om onze klanten te laten participeren.
- We gaan ervanuit dat iedereen in de basis *gemotiveerd* is om te participeren. Vaak komt niet-willen voort uit gebrek aan geloof in eigen kunnen en angst voor verandering. Hieraan wordt dan ook gewerkt door de klantmanagers en in trajecten. Voor de groep die daadwerkelijk *niet wil meewerken*, werken we met *gepaste maatregelen*. Hiervoor is frequent contact tussen klantmanager en de uitvoerende organisatie van cruciaal belang.
- Het uitgangspunt is *maatwerk*, elke klant en situatie is anders. In het verlengde hiervan handelen wij met oog voor de *menselijke maat* en gebruiken wij de omgekeerde toets daar waar passend.

Naast deze uitgangspunten geldt dat effectiviteit en efficiëntie leidend zijn in elke afweging. Het op deze manier handelen en de bovenstaande uitgangspunten zijn over het algemeen niet nieuw en worden nu ook reeds gehanteerd als basis voor onze werkwijze. De focus komt echter de komende jaren meer te liggen op participatie, integraal werken en maatwerk. De sterkere focus op participatie is onder andere ingegeven doordat er binnen onze gemeente en landelijk sprake is van een klantenbestand met multiproblematiek met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Het algemene beeld is dat iedereen met een kleine tot gemiddelde afstand tot de arbeidsmarkt werkt. Doordat wij ons richten op de groep met een grote afstand tot de arbeidsmarkt wordt integraal werken en het bieden van maatwerk ook steeds belangrijker. Juist als fjnischalige gemeente zijn wij in staat om dienstverlening vanuit verschillende terreinen, in samenhang aan te bieden. Het leven van onze inwoners is

⁵ [Rapport 201602 Effect klantcontact Participatiewet.pdf \(vng.nl\)](#)

immers niet opgeknipt in beleidsterreinen. Daarom werken al onze klantmanagers en consulenten op het gebied van inkomen, werk, ondersteuning, zorg, schuldhulpverlening en inburgering samen in één afdeling. We willen het integraal werken de komende jaren verder gaan uitbouwen, waarbij het uitgangspunt altijd is dat de inwoner zelf de regie heeft. De voorgenomen Wet aanpak meervoudige problematiek sociaal domein (Wams)⁶ biedt zeer waarschijnlijk meer mogelijkheden om integraal te werken, onder andere omdat deze wet het makkelijker maakt gegevens te delen.

Het is hierbij van belang dat we zoveel mogelijk gebruik maken van reeds bestaande voorzieningen binnen onze gemeente, bijvoorbeeld de taalmaatjes via het Taalhuis, aanbod van onze welzijnsstichting SWMD of van de bibliotheek op het gebied van basisvaardigheden. Ook wordt de dienstverlening afgestemd op activiteiten die voortvloeien uit het beleidskader en uitvoeringsplan geldzorgen, armoede en schulden en wordt daar waar mogelijk aangesloten bij de activiteiten vanuit het Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA). Dienstverlening vindt voor een deel ook plaats vanuit de ontwikkelpleinen. Gezien de huidige arbeidsmarkt is het ook van belang aan te sluiten bij de vraag van maatschappelijke organisaties (en dus van de burger) en werkgevers.

⁶ Het is nog onbekend wanneer deze wet in werking treedt.

4. Samenstelling bestand

In onze gemeente zijn relatief weinig mensen afhankelijk van een uitkering in het kader van de Participatiewet; 2,8% tegenover 4,9% landelijk. Vanaf 2020 was er echter een toename te zien in het aantal bijstandsgerechtigden in Midden-Delfland, sinds 2023 is het uitkeringsbestand gestabiliseerd. De toename tussen 2020 en 2023 is te wijten aan twee tegengestelde bewegingen. Enerzijds was er sprake van een hoge instroom van twee groepen die relatief moeilijk te bemiddelen zijn, statushouders en mensen die vanuit regiogemeenten naar Midden-Delfland verhuizen en daarbij hun uitkering 'meeverhuizen'. Anderzijds neemt de uitstroom uit de uitkering af, doordat de groep die nu nog een uitkering ontvangt vaak kampt met multiproblematiek. Zij hebben daardoor een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Ook landelijk is de stagnering van de uitstroom zichtbaar⁷.

Eind december 2023 ontvingen 166 huishoudens een bijstandsuitkering in de gemeente Midden-Delfland, dat zijn 208 personen. Dit aantal is stabiel gebleven in heel 2023. Een groot deel van deze inwoners heeft een forse afstand tot de arbeidsmarkt. Dat blijkt onder andere uit de uitkeringsduur, bijna 50% van ons bestand ontvangt 4 jaar of langer een bijstandsuitkering en nog eens 37% heeft langer dan een jaar een uitkering (zie tabel 1).

Tabel 1 Uitkeringsduur in huishoudens peildatum 31 december 2023

Periode	Aantal	Percentage
0 tot 1 jaar	36	15%
1 tot 2 jaar	30	16%
2 tot 3 jaar	20	11%
3 tot 4 jaar	17	10%
4 jaar of langer	63	47%
<i>Totaal</i>	<i>166</i>	<i>100%</i>

Ons uitkeringsbestand bestaat voor een kwart uit personen van 56 jaar of ouder, 12% is 27 jaar of jonger (zie tabel 2).

Tabel 2 Leeftijd peildatum 31 december 2023

Periode	Aantal	Percentage
27 jaar of jonger	25	12%
28 jaar t/m 35 jaar	37	18%
36 jaar t/m 45 jaar	49	24%
46 jaar t/m 55 jaar	45	22%
56 jaar of ouder	52	25%
<i>Totaal</i>	<i>208</i>	<i>100%</i>

⁷ [Krimp bijstand stagneert \(binnenlandsbestuur.nl\)](https://www.binnenlandsbestuur.nl)

Tabel 3 laat zien dat 73% van ons bestand een arbeidsplicht heeft. Dit betekent dat de verwachting bestaat dat ook een groot deel van de groep die reeds langere tijd in de uitkering zit (op de langere termijn) in staat is tot het verrichten van arbeid, al dan niet met ondersteuning van bijvoorbeeld een loonkostensubsidie.

Tabel 3 Aantal ontheffingen arbeidsplicht peildatum 31 december 2023

Type	Aantal	Percentage
Tijdelijke ontheffing	47	23%
Duurzame ontheffing	9	4%
Arbeidsplicht opgelegd	152	73%
<i>Totaal</i>	<i>208</i>	<i>100%</i>

Om inzichtelijk te krijgen welke stappen onze inwoners met een uitkering nog moeten zetten om richting werk te komen werken met we met de participatieladder. Dit betekent dat de klantmanager de uitkeringsgerechtigde bij aanvang en gedurende de uitkeringsperiode beoordeelt op zijn/haar afstand tot de arbeidsmarkt. In tabel 4 is weergegeven op welke trede van de participatieladder de inwoners die gebruik maken van een bijstandsuitkering zich nu bevinden. Bijna de helft van de bijstandsgerechtigde inwoners staat op trede 1 of trede 2 van de participatieladder ("geïsoleerd" resp. "sociale contacten buiten de deur"). Dit betekent dat zij niet tot nauwelijks deelnemen aan de samenleving.

Tabel 4 Huidige trede participatieladder peildatum 31 december 2023

Trede	Aantal	Percentage
1 – geïsoleerd	40	19%
2 – sociale contacten buitenshuis	58	28%
3 – deelname aan georganiseerde activiteiten	71	36%
4 – onbetaald werk	8	4%
5 – betaald werk met ondersteuning	21	10%
6 – betaald werk zonder ondersteuning	-	-
Nog niet bekend	10	2%
<i>Totaal</i>	<i>208</i>	<i>100%</i>

5. Werkwijze

Om de uitstroom uit de uitkering van onze klanten te verhogen of de participatie te vergroten behouden we de succesfactoren van onze huidige werkwijze en brengen we daar waar nodig verbeteringen aan. Hieronder gaan we nader in op hoe we verwachten de doelstellingen, zoals geformuleerd in hoofdstuk 2, te bereiken. We starten met een schets van de rol van de klantmanagers Werk & Inkomen.

5.1 De klantmanager als regisseur

De klantmanagers Werk & Inkomen hebben op dit moment de regie als het gaat om participatie- en re-integratie trajecten van onze klanten. Deze regie trekken ze met de nieuwe werkwijze steviger naar zich toe. We geven de klantmanagers binnen de nieuwe werkwijze meer handvatten om de regie ook goed vorm te kunnen geven. We stellen de volgende werkwijze voor:

- De klantmanagers vragen tijdens een activeringsgesprek aan de hand van een gespreksleidraad (gebaseerd op de zelfredzaamheidsmatrix ZRM) de situatie op verschillende leefgebieden uit. Door deze systematische manier van werken ontstaat er beter zicht op ons klantenbestand en kunnen we gericht trajecten inzetten.
- Op basis van de uitkomsten van dit gesprek stelt de klantmanager in samenspraak met de klant een plan van aanpak op. Hiervoor wordt een vast format gebruikt. In dit format is ruimte voor een beschrijving van de huidige stand van zaken op verschillende leefgebieden. Het te bereiken doel en de daartoe te ondernemen acties worden genoteerd.
- Op basis van het opgestelde plan van aanpak kiest de klantmanager als het gaat om re-integratie een traject uit het beschikbare aanbod en zet indien nodig aanvullende dienstverlening in. Valt de benodigde inzet buiten de expertise van de klantmanager, dan wordt de inwoner begeleid naar passende ondersteuning (bijvoorbeeld Schuldhulpverlening). Mocht het benodigde re-integratietraject niet voorhanden zijn, dan wordt in overleg met de beleidsmedewerker gekeken of een passend traject kan worden ingekocht. Indien re-integratie nog niet haalbaar is, wordt ingezet op participatie. De klantmanager draagt de klant over aan de meedoen coach (zie paragraaf 5.4).
- Tijdens de looptijd van het traject of als een traject door omstandigheden (nog) niet passend is, behoudt de klantmanager de regie. Dat betekent dat alle bijstandsgerechtigde inwoners periodiek gesproken worden. De frequentie van het contact is maatwerk en wordt in het plan van aanpak vastgelegd. Daarin wordt onderscheid gemaakt tussen de evaluatiemomenten binnen het traject en het twee keer per jaar bespreken van de algehele voortgang van het plan van aanpak en de positie op de participatieladder. Ook indien door een klant, die bijstand ontvangt, reeds de maximale trede op de participatieladder is behaald is er minimaal één keer per jaar contact.
- Indien gewenst kan de klantmanager instrumenten inzetten uit de 're-integratieverordening Participatiewet Gemeente Midden-Delfland 2024'.
- Als de klant uitstroomt naar werk leveren we een half jaar nazorg. De vormgeving van de nazorg hangt af van de omstandigheden van de klant. Instrumenten die kunnen worden ingezet zijn loonkostensubsidie en jobcoaching. Nazorg kan bijvoorbeeld ook vorm worden gegeven door één of twee keer telefonisch contact.

Ter ondersteuning van de uitvoering wordt ingezet op het versterken van het vakmanschap van de klantmanagers door verschillende trainingen en vindt er regelmatig intervisie en casusoverleg plaats.

5.2 Beperking van (her)instroom in de uitkering

Om te voorkomen dat ons bestand verder toeneemt zetten we niet alleen in op uitstroom uit de uitkering, maar ook op beperking van de (her)instroom in de uitkering.

Hiervoor zetten we verschillende instrumenten in:

- Voorlichting over de rechten en plichten behorende bij een uitkering in het kader van de Participatiewet. We hopen een deel van de nieuwe instroom te stimuleren zelf opzoek naar werk te gaan. Dit doen we door ze enerzijds direct te wijzen op hun verplichtingen bij het aanvragen van een uitkering, zoals het zoeken naar werk. En anderzijds door met hen het gesprek aan te gaan over hun arbeidsmogelijkheden. Overigens geldt voor (niet kwetsbare) jongeren een zoektermijn van vier weken voordat hun bijstandsaanvraag in behandeling wordt genomen.
- Door de korte lijnen tussen onze leerplichtambtenaar en onze klantmanager jongeren lukt het vaak om kwetsbare jongeren die uitvallen uit het onderwijs snel naar passend werk te begeleiden en zo instroom in de uitkering te voorkomen. De komende tijd wordt bekeken hoe we deze samenwerking kunnen verstevigen en de begeleiding van deze groep kunnen intensiveren. Hiermee sluiten we aan bij het wetsvoorstel van school naar duurzaam werk, deze wet treedt naar verwachting op 1 augustus 2025 in werking en geeft onder andere gemeenten een meer preventieve rol bij het ondersteunen van kwetsbare jongeren naar werk.
- Er is sinds 2023 extra budget voor handhaving, hierdoor is er ook de ruimte om reeds bij een aanvraag van een uitkering in geval van vermoeden van onrechtmatigheid de handhaver te consulteren en/of in te zetten.
- Ook niet-uitkeringsgerechtigden komen, in sommige gevallen, in aanmerking voor begeleiding richting werk. Indien iemand is opgenomen in het doelgroepregister of er een vermoeden bestaat van een arbeidsbeperking zijn wij als gemeente de eerst aangewezen organisatie om deze persoon richting werk te begeleiden. In andere gevallen maken we een individuele afweging.
- We werken samen met het UWV om inwoners voordat hun WW-recht afloopt te informeren en eventueel te ondersteunen.
- We maken gebruik van regionale voorzieningen, zoals het Leerwerkloket of de nog op te zetten regionaal werkcentra om inwoners op weg te helpen als zij werkloos dreigen te raken.
- Om herinstroom te voorkomen zetten we in op duurzame plaatsingen en bieden we nazorg aan in de vorm van loonkostensubsidie, jobcoaching en telefonisch contact. De nazorg wordt gegeven door de klantmanager of de organisatie waarbij de inwoner een re-integratietraject heeft gevolgd.

5.3 Duurzame uitstroom van de re-integratiegroep richting werk of studie

Net als voorheen zetten we in op de uitstroom uit de uitkering van onze klanten die op relatief korte termijn naar werk en studie kunnen. De klantmanagers W&I werken hierbij op de manier zoals beschreven in paragraaf 5.1.

Sinds 2023 hebben de klantmanagers de keuze uit één re-integratieaanbieder. Deze situatie is ontstaan door het vertrek van een andere aanbieder. Overigens verzorgt deze

aanbieder voor ons wel nog de beschut werktrajecten en de lopende WSW-plaatsingen. In 2023 is naar aanleiding van het vertrek van deze aanbieder gestart met een onderzoek naar de wijze waarop de re-integratie het beste vormgegeven kan worden. Eind 2023 is dit onderzoek afgerond.

Er is gekozen voor het scenario waarin de gemeente steviger de regie voert op trajecten, maar de uitvoering daarvan uitbesteed aan verschillende partners. Door methodisch te werken bij het intakegesprek bestaat er beter zicht op de situatie van de klant. Door met verschillende partners te werken en niet langer met slechts één partij, kan beter maatwerk worden geleverd aan onze inwoners. De klantmanagers kunnen immers het traject en aanbieder kiezen die het beste bij de inwoner past, dat bevordert naar verwachting de uitstroom richting de arbeidsmarkt. Daarnaast wordt geïnvesteerd in meer contactmomenten met inwoners, uit onderzoek blijkt immers dat het geven van persoonlijke en intensieve aandacht aan inwoners bijdraagt aan hun werkherlevingskansen.

Sinds begin 2024 zijn we reeds gestart met het samenwerken met meerdere aanbieders in pilotvorm, dit wordt door de klantmanagers als positief ervaren. Vanaf medio 2024 loopt het contract met onze huidige aanbieder af. Op dat moment wordt het aantal aanbieders structureel uitgebreid. We streven naar een gedifferentieerd aanbod qua doelgroepen en sectoren, waarbij de dienstverlening plaatsvindt in of nabij onze gemeente.

De klantmanagers kunnen tevens de instrumenten zoals opgenomen in de re-integratieverordening Midden-Delfland 2024 inzetten. We verwachten met name een positief effect van het verstrekken van loonkostensubsidie voor een half jaar aan werkgevers die een klant van ons in dienst neemt met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. Uit onderzoek⁸ blijkt dat het inzetten van tijdelijke loonkostensubsidie een effectief instrument is om alle bijstandsgerechtigden die langere tijd een uitkering ontvangen aan het werk te helpen.

Alle ingekochte trajecten en in te zetten landelijke en regionale instrumenten worden zichtbaar in de landelijke tool EVA (effectief, vakbekwaam en actueel), een digitale omgeving die gemeentelijke organisaties zelf vullen met lokale en regionale instrumenten. Tevens worden alle nieuwe aanbieders uitgenodigd voor een startbijeenkomst waarop ze met de klantmanagers, lokale organisaties en elkaar kunnen kennismaken.

Bestandsdoorlichting

De klantmanagers gaan vanaf medio 2024 op basis van de eerdergenoemde gespreksleidraad met al hun klanten die klaar zijn voor een re-integratietraject of voor wie een ander traject mogelijk passender is het gesprek aan. Op basis hiervan wordt de huidige informatie aangevuld, de positie op de participatieladder en het te behalen doel gecheckt en het plan van aanpak opgesteld. Deze informatie leidt tot het besluit of het huidige traject nog passend is of dat een ander traject beter aansluit op de mogelijkheden van de klant.

Inzet lokale werkgevers

Om onze klanten uit de uitkering te laten stromen zijn de werkgevers in onze omgeving en specifiek in onze gemeente cruciaal. Het is daarom belangrijk te investeren in een werkgeversnetwerk vanuit onze gemeente. Werkgevers kunnen onze klanten aan een baan helpen, maar bijvoorbeeld ook aan een taalstage of werkervaringsplaats. Anderzijds hebben werkgevers uit onze gemeente ook social returnverplichtingen. Dit kan

⁸ [Loonkostensubsidie verdient zich dubbel en dwars terug | Divosa](#)

bijvoorbeeld het geval zijn voor bedrijven die een overheidscontract of subsidie ontvangen. Social return is erop gericht om personen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt weer aan het werk te krijgen. Als gemeente staan we aan de lat om werkgevers te ondersteunen bij de invulling van hun social returnverplichting, dit biedt mogelijkheden voor onze werkzoekenden. We creëren de functie werkgeversconsulent, deze persoon kan enerzijds werkgevers ondersteunen bij vragen die er leven op het gebied van social return, het werven en selecteren van personeel met bijvoorbeeld een arbeidsbeperking en anderzijds mogelijkheden creëren voor onze klanten. Voor het vervullen van deze functie wordt samengewerkt met onze afdeling LWE (Landschap, Wonen en Economie).

5.4 Verhogen van de participatie voor de groep die nog niet naar werk kan

Een groot deel van onze klanten zit al langere tijd in de uitkering (47% langer dan vier jaar) en/of bevindt zich onderaan de participatieladder (47% geïsoleerd/sociale contacten buitenshuis). Voor deze groep is een eerste stap niet gericht op uitstromen naar werk, maar op het vergroten van de participatie. Voor sommigen zal dit het maximaal haalbare zijn, anderen kunnen eventueel op termijn worden bemiddeld richting (beschut) werk.

De mee-doen-coach

Voor participatietrajecten is het van belang dat zij lokaal zijn ingebed, het gaat immers om een zeer kwetsbare groep met vaak beperkte reismogelijkheden. De keuze is daarom gemaakt participatietrajecten in principe niet extern in te kopen, maar intern aan te bieden. De uitvoering van deze trajecten intern beleggen, draagt ook bij aan het voornemen meer integraal te gaan werken. Vanaf januari 2025 gaan we gedurende twee jaar aan de slag met een mee-doen coach. Deze coach wordt verantwoordelijk voor de participatie van alle personen die op trede 1 of 2 van de participatieladder staan en/of vier jaar of langer in de uitkering zitten. We starten met de groep met een arbeidsverplichting. De verwachting is dat deze coach per jaar een intakegesprek heeft met ongeveer 40 personen en daarvoor een plan van aanpak opstelt en deze ook daadwerkelijk begeleidt richting een lokaal participatietraject. De klantmanager W&I blijft verantwoordelijk voor het inkomensdeel. Ook personen die vanwege een verhuizing hier de uitkering instromen en een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben of nieuwe instroom waarvoor op dat moment participatie het hoogst haalbare is worden door de klantmanager aangemeld. De mee-doen coach is feitelijk één van de instrumenten die de klantmanager W&I kan inzetten.

Werkwijze

De mee-doen coach voert de komende twee jaar met klanten die behoren tot de doelgroep van deze medewerker een intakegesprek op basis van dezelfde gespreksleidraad (gebaseerd op de ZRM) als waarmee de klantmanagers W&I een beeld krijgen van de klanten die op relatief korte termijn een stap naar werk kunnen zetten en de klanten die nieuw instromen. Op basis van deze gesprekken krijgen we een goed beeld van dat deel van ons huidige klantenbestand. De mee-doen coach start met de klanten met de meeste potentie om stappen te zetten op de participatieladder en of de groep met de grootste urgentie. De input van de klantmanager W&I is leidend bij het maken van deze keuzes. Na één (of indien nodig meerdere) intakegesprek(ken) stelt de coach in samenspraak met de klant een plan van aanpak op, deze wordt afgestemd met de klantmanager W&I. In principe zet de coach lokaal aanbod in, bijvoorbeeld aanbod van SWMD, van lokale sportverenigingen of lokale werkgevers. Indien benodigd aanbod niet voorhanden is, maar wel wenselijk is probeert de coach dit aanbod gezamenlijk met lokale partijen te creëren. Indien er sprake is van belemmerende factoren in (de omgeving van) de persoon gaat de coach samen met de klant met deze factoren aan de

slag. Hierbij wordt integraal gewerkt met andere afdelingen binnen de gemeente en met partijen waarmee we samenwerken. Indien er zeer specifiek aanbod nodig is, blijft de mogelijkheid een concreet traject in te kopen. De coach blijft de klant monitoren en daar waar mogelijk stimuleren zich verder te ontwikkelen. De coach koppelt de voortgang terug aan de klantmanager W&I, deze spreekt de klant één keer per jaar.

6. Financiën

De in hoofdstuk vijf beschreven werkwijze brengt extra kosten met zich mee op het gebied van personele inzet. Hieronder zijn de benodigde kosten en de eventuele dekking weergegeven van de hiervoor geschetste werkwijze voor de periode Q4 2024 tot en met 2026. Eind 2026 evalueren we de in hoofdstuk vijf beschreven werkwijze en bezien we in hoeverre de nieuwe werkwijze de verwachte resultaten heeft opgeleverd en of op de langer termijn nog extra personele inzet nodig is om onze doelstellingen te behalen.

6.1 Verhogen duurzame uitstroom

Sinds 2021 is ons uitkeringsbestand gegroeid en zijn de uitkeringskosten toegenomen. We hebben daardoor de afgelopen twee jaar (voor 2022 en 2023) reeds tweemaal een beroep moeten doen op de vangnetuitkering en daarnaast uit eigen middelen ongeveer € 400.000,- moeten betalen. Het is dus van belang te investeren in het verhogen van de uitstroom van onze klanten.

In de tweede helft van 2024 gaan we van start met de nieuwe werkwijze. Om deze werkwijze goed neer te kunnen zetten is in ieder geval bij aanvang extra capaciteit nodig, zowel op uitvoerings- als op beleidsniveau (zie tabel 5). Zoals aangegeven verwachten we met deze werkwijze extra uitstroom te realiseren richting werk of onderwijs. Een uitkering kost op jaarbasis € 17.750,-. De extra salariskosten voor deze nieuwe werkwijze voor 2024 tot en met 2026 zijn € 115.000. Indien er per jaar drie personen extra uitstromen, verdienen we deze kosten terug door een besparing op de uitgaven van onze uitkeringskosten. In de periode van de pilot (2 jaar en 3 maanden) is er om de investering lonend te laten zijn een extra uitstroom nodig van 7 personen.

De werkdruk neemt door deze veranderde werkwijze toe bij de klantmanager, daarom is een beperkte uitbreiding van het aantal fte klantmanager gedurende deze pilot noodzakelijk. Er is extra inzet van de klantmanagers nodig om de komende twee jaar meer klanten uit de uitkering te laten stromen. De nieuwe werkwijze vraagt zowel aan de voorkant (bij de intake) als aan de achterkant (het leveren van maatwerk) een grotere tijdsinvestering. Met name bij aanvang van de veranderde werkwijze verwachten we een verhoging van de werkdruk bij de klantmanagers.

De toename van de werkdruk wordt enigszins beperkt doordat de verantwoordelijkheid voor de doelgroep die (nog) niet naar werk kan wordt neergelegd bij de mee-doen coach. De klantmanagers zijn daardoor voor een deel van hun klanten alleen nog verantwoordelijk voor het inkomensdeel (aanvraag levensonderhoud, aanvraag bijzondere bijstand en overige inkomensondersteunende regelingen). Overigens proberen we de komende jaren ook de werkdruk op dit deel van de taken van onze klantmanagers te verminderen. We kijken kritisch naar de verschillende werkprocessen en onderzoeken of er instrumenten/voorzieningen zijn die we kunnen inzetten in plaats van het verstrekken van bijzondere bijstand. We verwachten eind 2025 resultaten van het aanpassen van werkprocessen en het uitbesteden van de inzet van bepaalde instrumenten (bijvoorbeeld via Stichting Leergeld). De verwachting is dan ook dat in Q4 en in 2025 de inzet van 16 uur extra klantmanager W&I per week nodig is. In 2026 is er nog maar 12 uur per week extra inzet nodig om de uitstroom uit de uitkering van onze inwoners te verhogen. Enerzijds omdat de nieuwe werkwijze is ingebed en anderzijds omdat we verwachten dat we vanaf 2026 efficiëntiewinst hebben geboekt op onze werkprocessen op het beleidsterrein inkomen. Met de extra inzet van klantmanagers W&I tot en met 2026 verwachten we ook de veranderingen die op ons afkomen in het kader

van de Participatiewet in Balans (beoogde ingangsdatum 1 januari 2025) te kunnen opvangen. Deze nieuwe wet zet onder andere in op meer maatwerk wat extra werk voor de klantmanagers met zich mee kan brengen. De benodigde trainingen van onze klantmanagers betalen we uit ons reguliere budget.

Daarnaast brengen de veranderingen in de werkwijze ook extra werkzaamheden met zich mee voor de beleidsmedewerker en de kwaliteitsmedewerker. Doordat wordt samengewerkt met meerdere partijen neemt het aantal uur voor contractbeheer toe voor de beleidsmedewerker. Tevens willen we meer gebruik maken van de regio, waardoor meer tijdsinvestering in deze samenwerking nodig is. De extra inzet van de kwaliteitsmedewerker zit in eerste instantie op het inrichten van de nieuwe werkprocessen. Ook moet (zeker bij de start) meer worden ingezet op kwaliteitscontroles op de nieuwe werkwijze om tijdig te kunnen bijsturen. Het werken met meerdere contractpartners zal ook voor de kwaliteitsmedewerker extra tijd met zich meebrengen, bijvoorbeeld als het gaat om het inregelen van werkprocessen en het bijhouden van EVA.

Tabel 5 kosten en dekking verhogen duurzame uitstroom

	Q4 2024	2025	2026
Inzet extra uren klantmanager Werk & Inkomen (16 uur 2024, 2025, 12 uur 2026)	9.270	37.081	27.811
Inzet extra uren beleidsmedewerker (4 uur)	2.559	10.236	10.236
Inzet extra uren kwaliteitsmedewerker (4 uur 2024, 2025, 2 uur 2026)	2.559	10.236	5.118
<i>Benodigd extra budget</i>	<i>14.388</i>	<i>57.553</i>	<i>43.165</i>

Beschikbaar re-integratiebudget

We gaan er vooralsnog vanuit dat we de benodigde trajecten en in te zetten instrumenten kunnen bekostigen uit het beschikbare re-integratiebudget. Vanaf de tweede helft van 2024 gaan we werken met meerdere aanbieders, vanaf dat moment monitoren we de uitgaven zeer regelmatig. Mocht blijken dat het re-integratiebudget ontoereikend is dan komen we voor de jaren 2025 en 2026 met een separaat voorstel waarin verschillende scenario's zijn uitgewerkt. Op basis van de scenario's kan door de raad de keuze worden gemaakt om op alle klanten in te zetten of op een bepaalde doelgroep. De met de verschillende scenario's samenhangende kosten worden dan inzichtelijk gemaakt. Uit het re-integratiebudget financieren we in 2026 eenmalig (€ 5.000) een klanttevredenheidsonderzoek.

Tabel 6 beschikbaar budget re-integratie

	2024	2025	2026	2027	2028
Re-integratiebudget	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
Inburgering*	36.000	36.000	36.000	36.000	36.000
Maatwerkbudget**	47.000				
Totaalbudget	333.000	286.000	286.000	286.000	286.000

*uitgaande van taakstelling in 2024. De ontwikkeling van de taakstelling is onzeker in verband met landelijke ontwikkelingen en mogelijk ook door de komst van een AZC in onze gemeente.

**het maatwerkbudget is een eenmalig budget dat verspreidt over meerdere jaren kan worden ingezet voor de verhoging van de participatie van statushouders.

Vergroten werkgeversnetwerk

De inzet van de werkgeversconsulent kan worden bekostigd uit het budget dat is gereserveerd voor werkgeversdienstverlening. Het werkgeversnetwerk en de ondersteuning van werkgevers bij hun social returnverplichting levert naar verwachting extra banen en (taal)stages plaatsen op voor onze inwoners. We trekken bij het invullen van deze functie samen op met de afdeling LWE.

Tabel 7 kosten en dekking werkgeversconsulent

	2025	2026	2027	2028 ev
Werkgeversconsulent (8 uur per week)	18.541	18.541	18.541	18.541
Beschikbaar budget werkgeversdienstverlening	18.000	18.000	18.000	18.000
<i>Benodigd extra budget</i>	<i>541</i>	<i>541</i>	<i>541</i>	<i>541</i>

6.2 Verhogen participatie

Voor de jaren 2025 en 2026 is de inzet van een mee-doen coach nodig, die wordt ingezet voor de groep klanten voor wie een traject naar werk (nog) niet mogelijk is. Ongeveer de helft van ons klantenbestand behoort tot die doelgroep. Het doel hiervan is de (sociale) participatie en daarmee de kwaliteit van leven van ons granietenbestand verhogen. Mogelijk dat een deel van deze groep op de langer termijn alsnog kan uitstromen naar (beschut)werk. We verwachten echter niet dat dit het geval gaat zijn binnen de twee pilotjaren, wel verwachten we dat minimaal 30% van deze groep één of meerdere stappen zet op de participatieladder door de inzet van de mee-doen coach. De inschatting is dat we hiermee een besparing op bijvoorbeeld schuldhulpverlening, WMO-aanvragen, jeugdhulp en inzet maatschappelijk werk realiseren. Deze besparing is echter

lastig te kwantificeren. De kosten van de mee-doen coach financieren we uit het doorschuifbudget van 2023.

Tabel 8 kosten en dekking mee-doen coach

	2025	2026
Mee-doen coach (24 uur per week)	55.622	55.622
Doorschuifbudget 2023*	50.000	50.000
<i>Benodigd extra budget</i>	<i>5.622</i>	<i>5.622</i>

*Voorgesteld bij de resultaatbestemming van de jaarrekening 2023

6.3 Totaaloverzicht benodigd budget

Met de hieronder voorgestelde investering verwachten we een besparing op de BUIG te realiseren en een verhoging van de participatie van de groep die (op korte termijn) niet naar werk kan. We verwachten dat de verhoging van de participatie op de lange termijn besparingen op andere gebieden (zoals WMO, schuldhulpverlening en jeugdzorg) met zich meebrengt, deze zijn echter moeilijk kwantificeerbaar.

Tabel 9 Totaaloverzicht benodigd budget

	Q4 2024	2025	2026
Inzet extra uren klantmanager Werk & Inkomen (16 uur 2024, 2025, 12 uur 2026)	9.270	37.081	27.811
Inzet extra uren beleidsmedewerker (4 uur)	2.559	10.236	10.236
Inzet extra uren kwaliteitsmedewerker (4 uur 2024, 2025, 2 uur 2026)	2.559	10.236	5.118
Inzet werkgeversconsulent		18.541	18.541
Inzet mee-doen coach		55.622	55.622
Benodigd budget	14.388	131.716	117.328
Beschikbaar budget werkgeversdienstverlening		18.000	18.000
Doorgeschoven budget 2023		50.000	50.000
Tekort/overschot	-14.388	-63.716	-49.328
Dekking WSW-budget*	14.388	63.716	49.328

*Voor de jaren 2024, 2025 en 2026 verwachten we een overschot binnen het budget voor de groep die afhankelijk is van een baan binnen de sociale werkvoorziening (WSW). Dit budget was eerder bedoeld voor de verwachte toename van het aantal personen op een beschutte werkplek. De instroom van deze groep blijft echter achter bij de verwachting. Om de kosten in 2025 te dekken, is het noodzakelijk om het budget dat in 2024 overblijft op de WSW door te schuiven naar 2025.

Medio 2024 gaan we aan de slag met de nieuwe werkwijze. Het kan zijn dat deze nieuwe werkwijze er in eerste instantie voor zorgt dat er minder trajecten worden ingekocht dan de afgelopen twee jaar, waardoor we geld overhouden op het re-integratiebudget. De nieuwe werkwijze moet immers eerst nog eigen worden gemaakt. Indien dat het geval is komen we hierop in de vierde periodieke begrotingswijziging terug en kan dat budget indien nodig worden gebruikt als dekking voor een deel van de extra uitgaven voor re-integratie in 2025.

7. Monitoring en evaluatie

We vinden het van belang de in deze notitie geschetste ontwikkelingen te monitoren en te evalueren. Hiervoor gebruiken we onze managementinformatie.

We zien de inzet van de mee-doen coach als succesvol als na de looptijd van de pilot 30% van de klanten van de mee-doen coach daadwerkelijk één of meerdere stappen op de participatieladder heeft gezet. De verwachting is ook dat door de inzet van deze coach er binnen de gemeente meer participatieplekken en trajecten zijn gecreëerd, hierdoor is de inzet van de coach na de pilotperiode wellicht minder of niet meer nodig. De taken die dan blijven bestaan kunnen mogelijk in minder uren of binnen de huidige formatie worden uitgevoerd door de klantmanagers W&I of bijvoorbeeld door een lokale organisatie als SWMD.

De nieuwe werkwijze waarbij de klantmanagers sterker de regie hebben beoordelen we als succesvol als er op jaarbasis drie extra uitkeringen zijn beëindigd. Bij een gelijkblijvend klantenbestand gaat het dan om een uitstroom op jaarbasis van 17 personen.

We vinden het ook van belang de mening van onze klanten mee te nemen. We vragen onze aanbieders dan ook niet alleen halfjaarlijks over de voortgang van de trajecten te rapporteren maar ook over de tevredenheid van onze klanten. Daarnaast zetten we begin 2026 ook een klanttevredenheidsonderzoek uit onder onze klanten. Een vergelijkbaar onderzoek heeft voor het laatst in 2020 plaatsgevonden.

In 2026 (Q3) ontvangt de raad het evaluatieverslag over deze pilot. Het evaluatieverslag dat de raad ontvangt bevat ook een beschrijving van de inrichting van ons participatie- en re-integratiebeleid na 2026 en inzicht in de daarmee samenhangende kosten.

Bijlage: Participatieladder

De zes niveaus

Niveau 6

Betaald werk zonder ondersteuning, bijvoorbeeld: baan met arbeidscontract, zzp'er, ondernemer

niveau 5

Betaald werk met ondersteuning, bijvoorbeeld: werk met aanvullende uitkering van gemeente of UWV, werk met externe begeleiding, werk en tegelijk een inburgeringscursus

niveau 4

Onbetaald werk, bijvoorbeeld: werk met behoud van uitkering, stage, vrijwilligerswerk

niveau 3

Deelname aan georganiseerde activiteiten, bijvoorbeeld: cursus of opleiding, actief verenigingslid

niveau 2

Sociale contacten buitenshuis, bijvoorbeeld: bezoeken van burens en vrienden, incidenteel deelnemen aan activiteiten

niveau 1

Geïsoleerd levend, bijvoorbeeld: vereenzaamd, alleen internetcontacten