Aan: de leden van de gemeenteraad van Bodegraven-Reeuwijk

Contactpersoon	Telefoon	Datum
M. ter Hoeve	06-15872064	1 september 2022

onderwerp

Aanbieding rapport onderzoek Participatiebeleid van de Groene Hart Rekenkamer

Geachte leden van de gemeenteraad van Bodegraven-Reeuwijk,

In januari 2022 heeft de Groene Hart Rekenkamer (verder: GHR) u geïnformeerd over de start van het rekenkameronderzoek naar het participatiebeleid in uw gemeente. In het afgelopen half jaar heeft onderzoeksbureau Berenschot dit onderzoek namens de GHR uitgevoerd.

In deze brief treft u onze conclusies en aanbevelingen aan. Als bijlage bij deze brief is de eindrapportage participatiebeleid bijgevoegd. We beginnen in deze brief met de achtergrond van het onderzoek en de onderzoeksvragen. Vervolgens delen wij onze hoofdconclusie en aanbevelingen. Tot slot schetsen we het vervolgproces om tot een afronding van dit onderzoek te komen.

Voor de volledige analyse, aanleiding, doelstelling en onderzoeksverantwoording verwijzen wij u graag naar het bijgevoegd rapport.

Waarom dit onderzoek

In 2015 is samen met de Wmo en de Jeugdwet de Participatiewet ingevoerd. Met de komst van de Participatiewet bieden gemeenten ondersteuning aan nieuwe doelgroepen – met name mensen die niet langer terecht kunnen in de Wajong (ondersteuning voor jonggehandicapten) en de Wsw (de sociale werkvoorziening). Voor deze inhoudelijke opgave hebben gemeenten de beschikking gekregen over nieuwe instrumenten, zoals de inzet van loonkostensubsidies (een tegemoetkoming voor werkgevers om verminderde productiviteit van kandidaten te compenseren). De invoering van de Participatiewet is gepaard gegaan met een financiële opgave. Sinds 2010 zijn de re-integratiemiddelen van gemeenten door het Rijk fors gereduceerd. Ook voor de Wsw, die vaak in nauwe samenhang met de Participatiewet georganiseerd is, zijn per persoon minder middelen beschikbaar. Daarmee stelt de Participatiewet gemeenten voor grote uitdagingen.

Onderzoeksvragen

De hoofdvraag van dit onderzoek is als volgt:

Wat is de effectiviteit van de gemeenten Bodegraven-Reeuwijk, Gouda, Waddinxveen en Zuidplas van de wettelijke taak om haar inwoners naar vermogen toe te leiden naar werk en hoe beleven bijstandsgerechtigden dit beleid?

De GHR heeft bij deze hoofdvraag een aantal deelvragen geformuleerd, verdeeld over de onderwerpen Beleid, Uitvoering, Klanttevredenheid en Benchmark, die zijn aangevuld door Berenschot. Deze vragen treft u aan op pagina 9 en 10 van het bijgevoegde rapport.

Technische reactie (ambtelijk wederhoor)
De conceptrapportage is op 22 juni jl. aangeboden aan de ambtelijke organisatie voor een technische reactie. Dit betekent dat de ambtelijke organisatie de mogelijkheid heeft gekregen om de conceptbevindingen te controleren op feitelijke onjuistheden. Deze technische reactie met onze reactie hierop, is als bijlage bij deze brief opgenomen.

Hoofdconclusie van het onderzoek
De onderzoekers van Berenschot trekken, in afstemming met GHR, op hoofdlijnen de volgende conclusies:

1. Bodegraven-Reeuwijk presteert qua bijstandsdichtheid beter dan andere gemeenten, maar het verschil wordt kleiner.
2. De samenwerking en verstandhouding tussen de gemeente en Ferm Werk is verbeterd, maar dat heeft nog onvoldoende geleid tot gesprekken met de raad.
3. De gemeente benut de beleidsruimte die de Participatiewet biedt gedeeltelijk.
4. De coronacrisis heeft veel effect gehad op de werkprocessen en op de resultaten.
5. Ferm Werk benut de middelen voor de werkzoekendendienstverlening effectief.
6. Als enige van de Groene Hart gemeenten heeft Bodegraven-Reeuwijk een 'tussenvoorziening' voor mensen met een arbeidsbeperking onderzocht waar behoefte aan is.
7. De werkgeversdienstverlening is grotendeels geharmoniseerd, maar kansen om te matchen over de grenzen van gemeenten en arbeidsmarktregio's heen kunnen beter worden benut.

Al deze conclusies zijn in het rapport verder toegelicht vanaf pagina 4.

Beantwoording onderzoeksvragen
De bovenstaande conclusies zijn getrokken op basis van uitvoerig onderzoek door Berenschot. Voor de beantwoording van alle onderzoeksvragen, verwijzen wij u naar hoofdstuk 2 tot en met 5 van het bijgevoegde rapport. U bent van ons gewend een schematisch vergelijking van de vier GHR-gemeenten in het rapport aan te treffen. Gezien de verschillende regionale verbanden en complexiteit van het onderwerp, is daar in dit onderzoek niet voor gekozen. In het onderzoeksrapport zijn op verschillende plekken wel vergelijkingen gemaakt.

Aanbevelingen
Op basis van de bevindingen en conclusies van onderzoeksbureau Berenschot, doet de GHR de volgende aanbevelingen. Deze aanbevelingen richten zich met name op het college.

1. **Als de gemeente bij de beter presterende gemeenten wil blijven behoren, dan is het nodig om te investeren in intensievere dienstverlening voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Maak de investering effectief door een haalbaar aantal cliënten frequenter en intensiever te ondersteunen.**
   Toelichting: De meeste klanten uit het bestand van Bodegraven-Reeuwijk zijn mensen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. De huidige, weinig intensieve aanpak voor deze cliëntgroep loopt op een gegeven moment tegen een grens aan. Daarna is alleen nog resultaat te bereiken met een intensievere aanpak. Bovendien beloont de BUIG-systematiek gemeenten die tot de helft beter presterende gemeenten behoort.[1] Gelet op het positieve BUIG-saldo is dat momenteel het geval. Het is belangrijk voor de gemeente om in de toekomst tot de beter presterende

[1] Zie het rapport van AEF in opdracht van Divosa (2019): 'De besparing voor een gemeente als er iemand uit de bijstand stroomt'.

gemeenten te blijven behoren. Het is dus zinvol om te investeren in een intensievere aanpak. Uit wetenschappelijk onderzoek en uit gesprekken met re-integratie-experts die we in het kader van een ander onderzoek hebben gevoerd, blijkt dat dienstverlening aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt pas effectief wordt als cliënten frequent gesproken worden. Experts zeggen onomwonden: "één gesprek is geen gesprek". Mogelijk heeft Bodegraven-Reeuwijk niet de middelen om fors te investeren in re-integratie maar kan de gemeente dit wel beperkt doen. Dit betekent gelukkig niet dat het beleid niet effectiever kan worden gemaakt. Het beleid kan namelijk effectiever worden gemaakt door de keuze te maken om in een bepaald jaar een deel van de cliënten, bijvoorbeeld een derde of de helft, frequent en intensief te ondersteunen. Tijdens de benchlearningbijeenkomst is een concrete bandbreedte genoemd van een caseload die een consulent in staat stelt om frequent en intensief contact te onderhouden met cliënten, namelijk een caseload van zo'n 35 tot 70 cliënten. Er is wetenschappelijke onderbouwing dat frequente en intensieve ondersteuning zorgt voor meer zelfvertrouwen bij deze cliënten, meer vertrouwen in de overheid, wat bijdraagt aan een hogere uitstroom. De aanbeveling vanuit de wetenschap is om de frequente en intensieve ondersteuning ongeveer 18 maanden vol te houden. Als de intensieve ondersteuning na 18 maanden niet tot uitstroom leidt, dan is het zinvol om de intensieve ondersteuning in te zetten op een volgende cliëntgroep, en na 18 maanden op nog weer een volgende cliëntgroep. Op deze manier kan in één collegeperiode op een effectieve manier het hele cliëntenbestand worden bereikt. Een mogelijk bezwaar tegen deze aanbeveling is dat niet elke cliënt ieder jaar gesproken wordt, omdat er onvoldoende middelen en mensen zijn om de intensieve aanpak voor alle cliënten in te zetten. Dit is inderdaad een nadeel. Het is echter geen reden om dan maar voor alle cliënten een ineffectieve aanpak in te zetten, want dat helpt cliënten er ook niet op vooruit. En bovendien is niet de gemeente debet aan het gebrek aan re-integratiemiddelen, maar het Rijk, dat sinds 2010 fors bezuinigd heeft op re-integratie. Deze aanbeveling is een manier om verstandig om te gaan met de beperkte middelen die beschikbaar zijn gesteld, niet meer en niet minder dan dat.

2. **Zet bij de ondersteuning van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt evidence-based methoden in.**
   Toelichting: In het verlengde van het voorgaande punt bevelen we aan om bij de intensievere ondersteuning van cliënten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt bewezen effectieve methodieken in te zetten. Een voorbeeld hiervan is de zogenoemde FIP-methode. FIP staat voor frequent, intensief en persoonlijk contact en is ontwikkeld door de Erasmus Universiteit Rotterdam. Gemeente Zuidplas hanteert deze benadering al en daar werpt deze benadering al vruchten af. Intensief staat voor de life-first benadering: eerst orde scheppen, dan toewerken naar participatie. De methode wordt vaak voor langere tijd ingezet (een jaar of langer) om de leefsituatie van de cliënt te stabiliseren, bijvoorbeeld als de cliënt schulden heeft of als er nog zaken zoals huisvesting geregeld moeten worden. Ook bevelen experts aan om voor cliënten met een psychische beperking een op hen toegesneden methode te gebruiken. Een voorbeeld daarvan is individuele plaatsing en support (IPS). Dit is een bewezen effectieve methode die met name ingezet wordt voor mensen met een ernstige psychische aandoening. Tijdens de benchlearningbijeenkomst die we hebben georganiseerd, zijn ook andere voorbeelden van effectieve interventies de revue gepasseerd, zoals de Get Organised-training, werkplekleren en trainingen om cognitieve vaardigheden van cliënten te verbeteren.

3. **Benut de beleidsruimte die de Participatiewet biedt om het instrument loonkostensubsidie breder in te zetten.**
   Toelichting: We bevelen aan om de beleidsruimte die de Participatiewet biedt sterker te benutten door meer in te zetten op plaatsing van kandidaten met loonkostensubsidie. Het instrument loonkostensubsidie is, zoals toegelicht in dit rapport, vanaf de invoering van de Participatiewet flink

onderbenut gebleven door gemeenten. In 2019 concludeerde het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) in haar evaluatie van de Participatiewet dat de baankansen van mensen met een arbeidsbeperking sinds de invoering van de Participatiewet nauwelijks verbeterd zijn. Loonkostensubsidie is een instrument dat bij uitstek geschikt is om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen. Pas in de laatste paar jaar zijn gemeenten begonnen om een inhaalslag te maken. Met reden, want uit onderzoek van onder andere Berenschot blijkt dat de inzet van loonkostensubsidies een positieve businesscase biedt voor de gemeente, met een terugverdientijd van 3 tot 5 jaar. Als er breder wordt gekeken dan de financiële businesscase en ook gekeken wordt naar de algemene, maatschappelijke baten van de inzet van loonkostensubsidietrajecten, dan valt de businesscase nog positiever uit en is de terugverdientijd nog korter, namelijk 1 tot 2 jaar. Loonkostensubsidies kunnen ook, al dan niet tijdelijk, ingezet worden voor cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die zonder deze subsidie niet aan de slag zouden komen bij een reguliere werkgever. Sinds kort vergoedt de Rijksoverheid de inzet van loonkostensubsidies naar realisatie. Het financiële risico voor gemeenten is daarmee beperkt. Er zijn dus veel kansen en weinig bezwaren om het instrument loonkostensubsidie breder in te zetten. Het enige nadeel waar de gemeente rekening mee moet houden is dat loonkostensubsidie meestal niet het enige instrument is dat gemeenten moeten inzetten om een Participatiewetcliënt aan de slag te helpen. Vaak is er ook begeleiding nodig om een kandidaat werkfit te maken of jobcoaching om de kandidaat te ondersteunen bij de werkgever. Het Rijk vergoedt de inzet van deze aanvullende instrumenten niet naar realisatie maar met een vast jaarlijks budget. Als de gemeente ervoor kiest om het instrument loonkostensubsidies beter te benutten, dan zou de gemeente dus ook extra middelen voor begeleiding ter beschikking moeten stellen aan de sociale dienst.

4. **Voorkom dat de groep tussen nieuw beschut en Banenafspraak tussen de wal en het schip valt.**
   Toelichting: In het verlengde van het voorgaande punt bevelen we aan om beleid te maken voor de groep cliënten die niet in aanmerking komt voor beschut werk en eigenlijk ook niet in staat is om bij een reguliere werkgever te werken. Deze groep dreigt namelijk tussen de wal en het schip te vallen, zo is onder andere bij de evaluatie van de Participatiewet geconstateerd. Ook voor deze groep kan het instrument loonkostensubsidie worden ingezet om banen te creëren. Zij kunnen namelijk met behulp van een loonkostensubsidie in dienst worden genomen bij het regionale sociaal ontwikkelbedrijf. Als enige van de Groene Hart gemeenten heeft Bodegraven-Reeuwijk hiervoor een pilot uitgevoerd, waaruit gebleken is dat de voorziening inderdaad voorziet in een behoefte. Vandaar onze aanbeveling om hier een permanente voorziening van te maken. Ook voor deze aanbeveling geldt dat het Rijk de loonkostensubsidie vergoedt, maar dat de gemeente zelf moet zorgen voor middelen voor de begeleiding. Daarnaast concludeerden we in relatie tot het sociaal ontwikkelbedrijf dat cliënten die daarvoor in aanmerking komen sneller kunnen worden doorgeleid naar een traject bij Promen.

5. **We bevelen aan dat de raad met vaste regelmaat een gesprek voert met Ferm Werk.**
   Toelichting: We bevelen daarom aan dat de raad met vaste regelmaat een gesprek voert met Ferm Werk. Dit kan in de vorm van een raadsbijeenkomst zijn, maar bijvoorbeeld ook in de vorm van een bedrijfsbezoek.

6. **Maak vaart met de introductie van een ondersteunend matchingssysteem voor de werkgeversdienstverlening.**
   Toelichting: We bevelen aan om vaart te maken met de invoering van een ondersteunend matchingssysteem voor de werkgeversdienstverlening. De meeste arbeidsmarktregio's hebben inmiddels zo'n systeem. Om de kans op een goede match tussen werkgever en werkzoekende te bevorderen is het van belang dat werkgeversadviseurs snel en eenvoudig inzicht kunnen krijgen in de profielen van beschikbare kandidaten, ook als deze kandidaten uit een arbeidsmarktregio komen.

Vervolg
De GHR is van mening dat met het opleveren van de rapportage en deze oplegnotitie het vervolg nu aan de politiek is. De GHR adviseert de gemeenteraden om het rapport inclusief de conclusies en aanbevelingen te agenderen in de raad(scommissie).

In de programmaraad van 17 juni 2021 is besloten dat de leden van de programmaraad het college verzoeken een bestuurlijke reactie op het rapport te geven. De discussie zal in de raad(scommissie) dan tussen het college van B&W en de raad gevoerd kunnen worden. We beseffen uiteraard dat het niet aan de GHR, maar aan de gemeenteraad zelf is, om al dan niet over te gaan tot agendering van het onderzoeksrapport en het nemen van besluiten. Ons advies is daarbij om de aanbevelingen op te nemen in een raadsbesluit. Desgewenst zijn wij van harte bereid om met de griffie te kijken naar een goede formulering in het raadsvoorstel, indien de raad dat van ons vraagt.

Toelichting op de rapportage
U bent van ons gewend dat wij een toelichting geven voor alle vier de gemeenten tegelijk. Daarbij hebben afzonderlijke gemeenteraden de mogelijkheid om een individuele toelichting aan te vragen. Dit is het eerste onderzoek dat wij opleveren in een nieuwe raadsperiode. Wij doen het daarom deze keer anders. Wij willen graag een toelichting geven in alle vier de afzonderlijke gemeenten in een commissie- of raadsvergadering en niet voor alle gemeenten tegelijk. De onderzoekers zullen daarbij aanwezig zijn en al uw vragen zo goed mogelijk beantwoorden. Daarnaast stellen wij ons in deze vergadering graag aan u voor. Wij treden hierover in overleg met de griffie.

Wij hopen u op deze manier voldoende te hebben geïnformeerd en u met het bijgevoegde rapport, te helpen in uw beeldvorming over dit belangrijke onderwerp. Als u nog vragen of opmerkingen heeft, dan horen wij die uiteraard graag.

Wij zien uit naar een ontmoeting met u.

Met vriendelijke groet,
De rekenkamercommissie Groene Hart Rekenkamer,

Dhr. M. Ter Hoeve MSc, plv. voorzitter
Dhr. drs. J.H. van Oort, lid

Berenschot

CONCEPTRAPPORT

Onderzoek uitvoering Participatiewet Bodegraven-Reeuwijk

In opdracht van de Groene Hart Rekenkamer

66465 – 13 juli 2022

Paul Schenderling, Irene van Eldik, Rebecca Spruijt

GRONDLEGGER VAN VOORUITGANG

Inhoudsopgave

Conclusies en aanbevelingen 4

Inleiding 4

Conclusies 4

Aanbevelingen 6

HOOFDSTUK 1. 9

Inleiding 9

1.1 Aanleiding en context 9

1.2 Onderzoeksvragen 9

1.3 Aanpak 10

HOOFDSTUK 2. 13

Beleidsdoelen 13

2.1 Doelgroepen en beleidsdoelen Participatiewet 13

2.2 Lokale en regionale context 15

2.3 Beleidsdoelen gemeente 16

HOOFDSTUK 3. 17

Uitvoeringspraktijk 17

3.1 Vertaling van beleid naar uitvoering 17

3.2 Uitvoering werkzoekendendienstverlening 18

3.2.1 Algemene inrichting werkprocessen 18

3.2.2 Aandacht voor specifieke doelgroepen 19

3.3 Uitvoering werkgeversdienstverlening 20

3.4 Ervaren succes- en knelpunten 21

HOOFDSTUK 4. 23

Resultaten 23

4.1 Overkoepelende resultaten 23

4.2 Bijdrage aan uitstroom door inzet van instrumenten 25

4.3 Invloed coronacrisis 27

4.4 Financiële resultaten 28

4.5 Verantwoording 30

HOOFDSTUK 5. 31

Cliëntervaringen 31

5.1 Inleiding 31

5.2 Ervaringen van werkzoekenden 31

5.3 Ervaringen van werkgevers 32

Bijlage 1. Referentiegemeenten 33

Bijlage 2. Midden-Holland 34

Conclusies en aanbevelingen

Inleiding

De Groene Hart Rekenkamer (GHR) heeft Berenschot gevraagd om het onderzoek uit te voeren naar de uitvoering van de Participatiewet in de gemeenten Gouda, Waddinxveen, Zuidplas en Bodegraven-Reeuwijk. Het onderzoek van de GHR richt zich primair op de wijze waarop in de gemeenten vorm is gegeven aan de uitvoering van de Participatiewet, de doelen die daarbij zijn gesteld en de middelen die zijn ingezet. De hoofdvraag van dit onderzoek is als volgt:

Wat is de effectiviteit van de gemeenten Bodegraven-Reeuwijk, Gouda, Waddinxveen en Zuidplas van de wettelijke taak om haar inwoners naar vermogen toe te leiden naar werk en hoe beleven bijstandsgerechtigden dit beleid?

De GHR heeft bij deze hoofdvraag een aantal deelvragen geformuleerd, verdeeld over de onderwerpen Beleid, Uitvoering, Klanttevredenheid en Benchmark, die zijn aangevuld door Berenschot. De deelvragen zijn te vinden in paragraaf 1.2.

We hebben in onze aanpak een onderscheid gemaakt tussen feiten, ervaringen en conclusies. In dit hoofdstuk maken we de balans op: wat is het overkoepelende beeld dat oprijst uit de feiten en ervaringen die we hebben verzameld? Welke conclusies kunnen daaruit worden getrokken? En welke aanbevelingen kunnen we op grond van deze conclusies doen? Bij het trekken van conclusies hebben we uiteraard gebruik gemaakt van onze ruime kennis en ervaring op het terrein van de Participatiewet, uit vele onderzoeken voor gemeenten, sociaal ontwikkelbedrijven, brancheorganisaties zoals Cedris en Divosa en de stelselverantwoordelijke partij, het ministerie van SZW.

Conclusies

Onze conclusies ten aanzien van de onderzoeksvragen zijn als volgt:

1. **Bodegraven-Reeuwijk presteert qua bijstandsdichtheid beter dan andere gemeenten, maar het verschil wordt kleiner.**
   Toelichting: De hoofdconclusie is gebaseerd op de uitkomst van de benchmark Participatiewet. De conclusie uit de benchmark wordt ondersteund door de andere bevindingen. Uit de benchmark blijkt dat lag de bijstandsdichtheid in Bodegraven-Reeuwijk van 2015 tot eind 2019 lager dan het gemiddelde van referentiegemeenten. In 2020 is de bijstandsdichtheid in Bodegraven-Reeuwijk harder gestegen dan in referentiegemeenten en kwam de bijstandsdichtheid in Bodegraven-Reeuwijk boven het gemiddelde van de referentiegemeenten uit. Dit bleek echter een tijdelijke situatie te zijn. In 2021 is de bijstandsdichtheid in Bodegraven-Reeuwijk namelijk sterker gedaald dan in de referentiegemeenten. Eind 2021 is de bijstandsdichtheid in Bodegraven-Reeuwijk iets onder het gemiddelde van de referentiegemeenten uitgekomen. Al met al is de onderzoeksperiode (2019, 2020 en 2021) dus positief afgesloten. Wel is het verschil in bijstandsdichtheid eind 2021 een stuk kleiner geworden dan eind 2015, namelijk nauwelijks 0,1 procentpunt eind 2021 versus 0,4 procentpunt eind 2015. In de resultaten is dus terug te zien dat er in de afgelopen jaren minder geïnvesteerd kon worden in re-integratie en dat er nieuwe investeringen in re-integratie nodig zijn om de

bijstandsdichtheid in Bodegraven-Reeuwijk weer ruimer onder het gemiddelde van referentiegemeenten te houden. De overkoepelende resultaten worden bevestigd door het feit dat het BUIG-saldo vanaf 2018 positief is maar wel is geslonken. Het overkoepelende doel om in 2021 het aantal uitkeringen terug te brengen tot 277 is niet behaald, omdat er bij het formuleren van de doelstelling onvoldoende rekening gehouden kon worden met de effecten van de coronacrisis.

2. **De samenwerking en verstandhouding tussen de gemeente en Ferm Werk is verbeterd, maar dat heeft nog onvoldoende geleid tot gesprekken met de raad.**
   Toelichting: De afgelopen jaren heeft er in het beleid van Bodegraven-Reeuwijk een sterk accent gelegen op financiële doelstellingen. De achtergrond daarvan is een tekort bij Ferm Werk dat in het verleden geconstateerd is. In reactie op deze gebeurtenis is de (financiële) informatievoorziening van Ferm Werk aan de gemeente op orde gebracht. Daarnaast is de juridische structuur van Ferm Werk eenvoudiger gemaakt. Deze stappen hebben ertoe geleid dat de samenwerking en verstandhouding tussen de gemeente en Ferm Werk is verbeterd. De gemeente en Ferm Werk willen deze stappen vasthouden en bestendigen. We concluderen dat de kwartaalrapportages van Ferm Werk heel inzichtelijk zijn, met informatie op het juiste detailniveau, namelijk gericht op de mens en haar/zijn ontwikkeling. Over de verantwoordingsinformatie voert Ferm Werk het gesprek met de gemeente, hoofdzakelijk ambtelijk. Dit gesprek wordt wederzijds gewaardeerd. De wederzijdse gesprekken zorgen ervoor dat de processen rond de kaderbrief en de verantwoording constructief verlopen. De informatievoorziening aan de raad heeft echter nog onvoldoende geleid tot gesprekken met de raad.
3. **De gemeente benut de beleidsruimte die de Participatiewet biedt gedeeltelijk.**
   Toelichting: Het Rijk heeft in de Participatiewet duidelijke kaders gesteld voor de uitvoering van de wet. Binnen deze kaders hebben gemeenten enige beleidsruimte. De gemeente benut deze beleidsruimte gedeeltelijk, namelijk door voor sommige bijzondere doelgroepen extra inspanningen te plegen. Zo hebben Bodegraven-Reeuwijk en Ferm Werk bijzondere aandacht voor statushouders. Wat de dienstverlening aan mensen met een arbeidsbeperking betreft, blijkt uit de cijfers dat er sprake is van een stijgende trend: het aantal loonkostensubsidies is van 2019 tot eind 2021 verdubbeld en het aantal cliënten dat jobcoaching krijgt eveneens. Als nuance bij dit resultaat merken we wel op dat zowel landelijk gezien als in Bodegraven-Reeuwijk het aantal loonkostensubsidietrajecten in 2019 sterk was achtergebleven bij de verwachting. In dat opzicht is dit resultaat dus meer een inhaalslag te noemen.
4. **De coronacrisis heeft veel effect gehad op de werkprocessen en op de resultaten.**
   Toelichting: De coronacrisis heeft voor Bodegraven-Reeuwijk, net als in veel andere gemeenten, veel effect gehad op de werkprocessen en op de resultaten. Dit is een conclusie die haar weerslag heeft gehad op de andere conclusies en is dus relevant om mee te wegen in de beoordeling van de resultaten.
5. **Ferm Werk benut de middelen voor de werkzoekendendienstverlening effectief.**
   Toelichting: Wat de werkzoekendendienstverlening betreft, concluderen we dat Ferm Werk de beschikbare middelen (die gegeven de financiële situatie relatief beperkt zijn) effectief benut. Er wordt voor elke cliëntgroep zoveel mogelijk maatwerk geboden. Er ligt in het beleid een accent op werkleerlijnen als belangrijk instrument om de uitstroom te bevorderen. De doelstelling is om 40 procent van de deelnemers aan werkleerlijnen uit te laten stromen naar werk. Wij kunnen de resultaten voor deze doelstelling niet uit de rapportages opmaken. Ook volgt Ferm Werk de ontwikkeling van cliënten op individueel niveau, in tegenstelling tot veel andere sociale diensten die vooral kijken naar de uitstroom naar werk en de ontwikkeling van cliënten niet monitoren. Uit de analyses blijkt dat de inzet van re-integratieinstrumenten in Bodegraven-Reeuwijk sinds 2019 overwegend stabiel is gebleven.
6. **Als enige van de Groene Hart gemeenten heeft Bodegraven-Reeuwijk een 'tussenvoorziening' voor mensen met een arbeidsbeperking onderzocht waar behoefte aan is.**
   Toelichting: Als enige van de Groene Hart gemeenten heeft Bodegraven-Reeuwijk een pilotvoorziening voor cliënten die niet in aanmerking komen voor nieuw beschut en ook niet in staat zijn om met ondersteuning te werken bij een reguliere werkgever. Deze pilot is ingezet voor vijf jongeren die in

dienst zijn genomen door Ferm Werk. Uit de pilot is gebleken dat deze 'tussenvoorziening' (i.e. tussen beschut werk en een garantiebaan in) in een behoefte voorziet. Er wordt nu onderzocht in hoeverre het mogelijk is om op basis van de resultaten een meer permanente oplossing in te voeren.

7. **De werkgeversdienstverlening is grotendeels geharmoniseerd, maar kansen om te matchen over de grenzen van gemeenten en arbeidsmarktregio's heen kunnen beter worden benut.**
   Toelichting: Wat de werkgeversdienstverlening betreft, zijn er in de afgelopen jaren in de arbeidsmarktregio Midden-Holland, waar Bodegraven-Reeuwijk onder valt, grote stappen gezet richting harmonisatie van de dienstverlening. Dat is een duidelijke verbetering die ook door werkgevers positief wordt beoordeeld. Wel merken we als duiding op dat het WSP Midden-Holland een aantal jaren geleden achterliep op andere arbeidsmarktregio's en dat een inhaalslag dus noodzakelijk was. Verder merken we op dat niet alle harmonisatiedoelen gehaald zijn. Zo is er nog geen gezamenlijk matchingssysteem. Dat maakt het praktisch gezien relatief ingewikkeld om te matchen over gemeentegrenzen heen. Een ander knelpunt is dat er geen structurele samenwerking is tussen het WSP Midden-Holland en aangrenzende WSP's. Er is wel op casusniveau contact tussen werkgeversadviseurs uit verschillende arbeidsmarktregio's.

Aanbevelingen

Wat kunnen gemeenten van elkaar en van andere gemeenten leren?

Op grond van de conclusies hebben we in afstemming met de Rekenkamercommissie een aantal aanbevelingen geformuleerd.

De aanbevelingen zijn als volgt:

1. **Als de gemeente bij de beter presterende gemeenten wil blijven behoren, dan is het nodig om te investeren in intensievere dienstverlening voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Maak de investering effectief door een haalbaar aantal cliënten frequenter en intensiever te ondersteunen.**
   Toelichting: De meeste klanten uit het bestand van Bodegraven-Reeuwijk zijn mensen met een relatief grote afstand tot de arbeidsmarkt. De huidige, weinig intensieve aanpak voor deze cliëntgroep loopt op een gegeven moment tegen een grens aan. Daarna is alleen nog resultaat te bereiken met een intensievere aanpak. Bovendien beloont de BUIG-systematiek gemeenten die tot de helft beter presterende gemeenten behoort.[1] Gelet op het positieve BUIG-saldo is dat momenteel het geval. Het is belangrijk voor de gemeente om in de toekomst tot de beter presterende gemeenten te blijven behoren. Het is dus zinvol om te investeren in een intensievere aanpak. Uit wetenschappelijk onderzoek en uit gesprekken met re-integratie-experts die we in het kader van een ander onderzoek hebben gevoerd, blijkt dat dienstverlening aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt pas effectief wordt als cliënten frequent gesproken worden. Experts zeggen onomwonden: "één gesprek is geen gesprek". Mogelijk heeft Bodegraven-Reeuwijk niet de middelen om fors te investeren in re-integratie maar kan de gemeente dit wel beperkt doen. Dit betekent gelukkig niet dat het beleid niet effectiever kan worden gemaakt. Het beleid kan namelijk effectiever worden gemaakt door de keuze te maken om in een bepaald jaar een deel van de cliënten, bijvoorbeeld een derde of de helft, frequent en intensief te ondersteunen. Tijdens de benchlearningbijeenkomst is een concrete bandbreedte genoemd van een caseload die een consulent in staat stelt om frequent en intensief contact te onderhouden met cliënten, namelijk een caseload van zo'n 35 tot 70 cliënten. Er is wetenschappelijke onderbouwing dat frequente en intensieve ondersteuning zorgt voor meer zelfvertrouwen bij deze cliënten, meer

[1] Zie het rapport van AEF in opdracht van Divosa (2019): 'De besparing voor een gemeente als er iemand uit de bijstand stroomt'.

vertrouwen in de overheid, wat bijdraagt aan een hogere uitstroom. De aanbeveling vanuit de wetenschap is om de frequente en intensieve ondersteuning ongeveer 18 maanden vol te houden. Als de intensieve ondersteuning na 18 maanden niet tot uitstroom leidt, dan is het zinvol om de intensieve ondersteuning in te zetten op een volgende cliëntgroep, en na 18 maanden op nog weer een volgende cliëntgroep. Op deze manier kan in één collegeperiode op een effectieve manier het hele cliëntenbestand worden bereikt. Een mogelijk bezwaar tegen deze aanbeveling is dat niet elke cliënt ieder jaar gesproken wordt, omdat er onvoldoende middelen en mensen zijn om de intensieve aanpak voor alle cliënten in te zetten. Dit is inderdaad een nadeel. Het is echter geen reden om dan maar voor alle cliënten een ineffectieve aanpak in te zetten, want dat helpt cliënten er ook niet op vooruit. En bovendien is niet de gemeente debet aan het gebrek aan re-integratiemiddelen, maar het Rijk, dat sinds 2010 fors bezuinigd heeft op re-integratie. Deze aanbeveling is een manier om verstandig om te gaan met de beperkte middelen die beschikbaar zijn gesteld, niet meer en niet minder dan dat.

2. **Zet bij de ondersteuning van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt evidence-based methoden in.**
   Toelichting: In het verlengde van het voorgaande punt bevelen we aan om bij de intensievere ondersteuning van cliënten met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt bewezen effectieve methodieken in te zetten. Een voorbeeld hiervan is de zogenoemde FIP-methode. FIP staat voor frequent, intensief en persoonlijk contact is ontwikkeld door de Erasmus Universiteit Rotterdam. Groene Hart gemeente Zuidplas hanteert deze benadering al en daar werpt deze benadering al vruchten af. Intensief staat voor de life-first benadering: eerst orde scheppen, dan toewerken naar participatie. De methode wordt vaak voor langere tijd ingezet (een jaar of langer) om de leefsituatie van de cliënt te stabiliseren, bijvoorbeeld als de cliënt schulden heeft of als er nog zaken zoals huisvesting geregeld moeten worden. Ook bevelen experts aan om voor cliënten met een psychische beperking een op hen toegesneden methode te gebruiken. Een voorbeeld daarvan is individuele plaatsing en support (IPS). Dit is een bewezen effectieve methode die met name ingezet wordt voor mensen met een ernstige psychische aandoening. Tijdens de benchlearningbijeenkomst die we hebben georganiseerd, zijn ook andere voorbeelden van effectieve interventies de revue gepasseerd, zoals de GO-training, werkplekleren en trainingen om cognitieve vaardigheden van cliënten te verbeteren.
3. **Benut de beleidsruimte die de Participatiewet biedt om het instrument loonkostensubsidie breder in te zetten.**
   Toelichting: We bevelen aan om de beleidsruimte die de Participatiewet biedt sterker te benutten door meer in te zetten op plaatsing van kandidaten met loonkostensubsidie. Het instrument loonkostensubsidie is, zoals toegelicht in dit rapport, vanaf de invoering van de Participatiewet flink onderbenut gebleven door gemeenten. In 2019 concludeerde het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) in haar evaluatie van de Participatiewet dat de baankansen van mensen met een arbeidsbeperking sinds de invoering van de Participatiewet nauwelijks verbeterd zijn. Loonkostensubsidie is een instrument dat bij uitstek geschikt is om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen. Pas in de laatste paar jaar zijn gemeenten begonnen om een inhaalslag te maken. Met reden, want uit onderzoek van onder andere Berenschot blijkt dat de inzet van loonkostensubsidies een positieve businesscase biedt voor de gemeente, met een terugverdientijd van 3 tot 5 jaar. Als er breder wordt gekeken dan de financiële businesscase en ook gekeken wordt naar de algemene, maatschappelijke baten van de inzet van loonkostensubsidietrajecten, dan valt de businesscase nog positiever uit en is de terugverdientijd nog korter, namelijk 1 tot 2 jaar. Loonkostensubsidies kunnen ook, al dan niet tijdelijk, ingezet worden voor cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt die zonder deze subsidie niet aan de slag zouden komen bij een reguliere werkgever. Sinds kort vergoedt de Rijksoverheid de inzet van loonkostensubsidies naar realisatie. Het financiële risico voor gemeenten is daarmee beperkt. Er zijn dus veel kansen en weinig bezwaren om het instrument loonkostensubsidie breder in te zetten. Het enige nadeel waar de gemeente rekening mee moet houden is dat loonkostensubsidie meestal niet het enige instrument is dat gemeenten moeten inzetten om een Participatiewetcliënt aan de slag te helpen. Vaak is er ook begeleiding nodig

om een kandidaat werkfit te maken of jobcoaching om de kandidaat te ondersteunen bij de werkgever. Het Rijk vergoedt de inzet van deze aanvullende instrumenten niet naar realisatie maar met een vast jaarlijks budget. Als de gemeente ervoor kiest om het instrument loonkostensubsidies beter te benutten, dan zou de gemeente dus ook extra middelen voor begeleiding ter beschikking moeten stellen aan de sociale dienst.

4. **Voorkom dat de groep tussen nieuw beschut en Banenafspraak tussen de wal en het schip valt.**
   Toelichting: In het verlengde van het voorgaande punt bevelen we aan om beleid te maken voor de groep cliënten die niet in aanmerking komt voor beschut werk en eigenlijk ook niet in staat is om bij een reguliere werkgever te werken. Deze groep dreigt namelijk tussen de wal en het schip te vallen, zo is onder andere bij de evaluatie van de Participatiewet geconstateerd. Ook voor deze groep kan het instrument loonkostensubsidie worden ingezet om banen te creëren. Zij kunnen namelijk met behulp van een loonkostensubsidie in dienst worden genomen bij het regionale sociaal ontwikkelbedrijf. Als enige van de Groene Hart gemeenten heeft Bodegraven-Reeuwijk hiervoor een pilot uitgevoerd, waaruit gebleken is dat de voorziening inderdaad voorziet in een behoefte. Vandaar onze aanbeveling om hier een permanente voorziening van te maken. Ook voor deze aanbeveling geldt dat het Rijk de loonkostensubsidie vergoedt, maar dat de gemeente zelf moet zorgen voor middelen voor de begeleiding. Daarnaast concludeerden we in relatie tot het sociaal ontwikkelbedrijf dat cliënten die daarvoor in aanmerking komen sneller kunnen worden doorgeleid naar een traject bij Promen.
5. **We bevelen aan dat de raad met vaste regelmaat een gesprek voert met Ferm Werk.**
   Toelichting: We bevelen daarom aan dat de raad met vaste regelmaat een gesprek voert met Ferm Werk. Dit kan in de vorm van een raadsbijeenkomst zijn maar bijvoorbeeld ook in de vorm van een bedrijfsbezoek.
6. **Maak vaart met de introductie van een ondersteunend matchingssysteem voor de werkgeversdienstverlening.**
   Toelichting: We bevelen aan om vaart te maken met de invoering van een ondersteunend matchingssysteem voor de werkgeversdienstverlening. De meeste arbeidsmarktregio's hebben inmiddels zo'n systeem. Om de kans op een goede match tussen werkgever en werkzoekende te bevorderen is het van belang dat werkgeversadviseurs snel en eenvoudig inzicht kunnen krijgen in de profielen van beschikbare kandidaten, ook als deze kandidaten uit een arbeidsmarktregio komen.

HOOFDSTUK 1.

Inleiding

1.1 Aanleiding en context

In 2015 is samen met de Wmo en de Jeugdwet de Participatiewet ingevoerd. Met de komst van de Participatiewet bieden gemeenten ondersteuning aan nieuwe doelgroepen – met name mensen die niet langer terecht kunnen in de Wajong (ondersteuning voor jonggehandicapten) en de Wsw (de sociale werkvoorziening). Voor deze inhoudelijke opgave hebben gemeenten de beschikking gekregen over nieuwe instrumenten, zoals de inzet van loonkostensubsidies (een tegemoetkoming voor werkgevers om verminderde productiviteit van kandidaten te compenseren). De invoering van de Participatiewet is gepaard gegaan met een financiële opgave. Sinds 2010 zijn de re-integratiemiddelen van gemeenten door het Rijk fors gereduceerd. Ook voor de Wsw, die vaak in nauwe samenhang met de Participatiewet georganiseerd is, zijn per persoon minder middelen beschikbaar. Daarmee stelt de Participatiewet gemeenten voor grote uitdagingen.

De Groene Hart Rekenkamer (hierna: GHR) ondersteunt de gemeenteraden van de gemeenten Bodegraven-Reeuwijk, Gouda, Waddinxveen en Zuidplas in hun controlerende en kaderstellende taak. In de jaarplannen voor 2021 is een onderzoek naar de uitvoering van de Participatiewet opgenomen. De Groene Hart Rekenkamer heeft Berenschot gevraagd om het onderzoek uit te voeren naar de uitvoering van de Participatiewet in de gemeenten Gouda, Waddinxveen, Zuidplas en Bodegraven-Reeuwijk.

Het onderzoek van de GHR richt zich primair op de wijze waarop in de gemeenten vorm is gegeven aan de uitvoering van de Participatiewet, de doelen die daarbij zijn gesteld en de middelen die zijn ingezet. De GHR kiest in dit onderzoek voor een focus op effectiviteit en vindt daarnaast klanttevredenheid een belangrijk aspect van het onderzoek.

1.2 Onderzoeksvragen

De hoofdvraag van dit onderzoek is als volgt:

Wat is de effectiviteit van de gemeenten Bodegraven-Reeuwijk, Gouda, Waddinxveen en Zuidplas van de wettelijke taak om haar inwoners naar vermogen toe te leiden naar werk en hoe beleven bijstandsgerechtigden dit beleid?

De GHR heeft bij deze hoofdvraag een aantal deelvragen geformuleerd, verdeeld over de onderwerpen Beleid, Uitvoering, Klanttevredenheid en Benchmark, die zijn aangevuld door Berenschot. De deelvragen zijn als volgt:

Beleid:

- Welke kaders en doelen heeft het Rijk op het gebied van arbeidsparticipatie geformuleerd?
- En hoeveel beleidsruimte heeft de gemeente zelf (genomen) en met welk maatschappelijk effect?
- Welke doelen, indicatoren, streefwaarden en uitgangspunten hebben de gemeenten op het gebied van arbeidsparticipatie geformuleerd?
- Wat is het totale gemeentelijke budget voor de uitvoering van de Participatiewet en uit welke deelbudgetten bestaat dit budget? Hoe worden de middelen over de doelgroepen verdeeld?
- Op welke wijze is het beleid vertaald naar de praktijk (onder andere in termen van werkprocessen, werkwijzen, handboeken, protocollen, et cetera)?

- Wat is het beleid van de gemeenten voor bijzondere doelgroepen, zoals mensen met een arbeidsbeperking, op het gebied van participatie?
- Welk beleid voeren gemeenten om de potentiële synergie tussen de Participatiewet en de Wsw te benutten?

Uitvoering:

- Hoe meten de gemeenten de effectiviteit van hun participatiebeleid? Voeren zij metingen uit of de gestelde doelen en streefwaarden worden bereikt? En hoe wordt de gemeenteraad meegenomen?
- In hoeverre worden de doelen van het participatiebeleid gerealiseerd?
- Hoe ziet de cliëntenpopulatie eruit? Is er veel sprake van multiproblematiek?
- Zijn er bij de uitvoering van de Participatiewet knelpunten? Zo ja, welke bijsturingsmaatregelen treffen de gemeenten?
- Is er sprake van een effectieve samenwerking?
- Welke invloed heeft corona gehad op de uitvoering en bestedingen?
- Met welke partners werken de gemeenten samen om de gestelde doelen te realiseren? Hoe verlopen deze samenwerkingen?

Klanttevredenheid:

- Zijn bijstandsgerechtigden tevreden met de ondersteuning van de gemeente?
- Welke effecten ervaren bijstandsgerechtigden van de ondersteuning van de gemeenten?
- Wat is de uitstroom naar werk en de bijdragen van trainingen en trajecten op basis van registraties?
- Hoe gaan de gemeenten om met sancties bij fraude of oneigenlijk gebruik?
- Hoe tevreden zijn werkgevers met de dienstverlening van de gemeenten (het aanleveren van kandidaten voor vacatures en het bieden van ondersteunende instrumenten om werkzoekenden aan de slag te helpen) en met het proces van de dienstverlening?

Benchmark:

- Wat kunnen gemeenten van elkaar en van andere gemeenten leren?

De scope van het onderzoek is beperkt tot de Participatiewet. Binnen deze scope ligt het accent vooral op re-integratie/participatie. Er is in de vraagstelling niet vastgesteld op welke kalenderjaren het onderzoek betrekking heeft. Wij richten ons op de laatste drie afgesloten kalenderjaren (2019, 2020, 2021).

1.3 Aanpak

De navolgende figuur biedt een overzicht van de onderzoeksmethoden die we hebben ingezet. Onder de figuur lichten we de ingezette onderzoeksmethoden kort toe.

Figuur 1. Overzicht van ingezette onderzoeksmethoden.

Zoals blijkt uit de figuur hebben we in dit onderzoek een onderscheid aangebracht tussen feiten, ervaringen en conclusies (dat wil zeggen beoordelingen). Dit hebben wij op verzoek van de GHR gedaan. Het maken van dit onderscheid bevordert de objectiviteit van het onderzoek en maakt voor de lezer duidelijk hoe de onderzoeksresultaten tot stand zijn gekomen.

In de rest van het rapport blijven we het onderscheid aanhouden. In hoofdstuk 2 benoemen we de doelen die feitelijk zijn gesteld door het Rijk en door de gemeente. In hoofdstuk 3 beschrijven we de uitvoeringspraktijk op grond van de feitelijke uitvoeringsstructuur en op grond van ervaringen van gemeenten en stakeholders. In hoofdstuk 4 rapporteren we op basis van de feitelijke resultaten in hoeverre de gestelde beleidsdoelen behaald zijn en de wijze waarop de gemeente de resultaten verantwoord richting de raad. In hoofdstuk 5 geven we inzicht in de ervaringen en tevredenheid van cliënten en werkgevers. In slothoofdstuk 6 trekken we op basis van de gerapporteerde feiten en ervaringen conclusies over de uitvoering van het beleid, waarbij we een oordeel vormen over de succesfactoren, knelpunten en effectiviteit van de samenwerking. Bij deze beoordeling maken we gebruik van de kennis en ervaring van Berenschot en van inzichten uit benchlearningbijeenkomsten die we hebben georganiseerd (zie de toelichting op onderdeel C van de ingezette onderzoeksmethoden).

Ad A: onderzoeksmethoden gericht op feiten

De documentstudie heeft zich met name gericht op het inventariseren van de gegevens over de deelvragen over het beleid: de kaders, beleidsruimte, doelen en werkwijzen. Ook hebben we gegevens verzameld en geanalyseerd die de resultaten van het beleid in beeld brengen. Hierbij hebben we ons gericht op de effectiviteit van het beleid. De netto effectiviteit (de effectiviteit van de dienstverlening in vergelijking tot een controlegroep) laten we, zoals verzocht door de GHR, buiten beschouwing, omdat dit in de praktijk lastig vast te stellen is.

Om de overkoepelende resultaten van het beleid vast te stellen hebben we de zogenoemde benchmark Participatiewet uitgevoerd. De benchmark Participatiewet vergelijkt de bijstandsdichtheid van de gemeenten met gemeenten die een vergelijkbare sociaaleconomische structuur hebben. Bijstandsdichtheid dat wil zeggen het aantal bijstandsuitkeringen ten opzichte van het aantal huishoudens. We hebben drie groepen referentiegemeenten samengesteld met elk tien referentiegemeenten. Een nadere toelichting op de benchmark staat in hoofdstuk 4.

Ad B: onderzoeksmethoden gericht op ervaringen van stakeholders

De feiten die we inventariseren worden geduid en aangevuld aan de hand van de ervaringen van de stakeholders van de Participatiewet. We maken hierbij een onderscheid tussen interne stakeholders (de gemeenten en uitvoeringsorganisaties) en externe stakeholders (samenwerkingspartners, onder wie werkgevers, en cliënten). Om de ervaringen van interne stakeholders in kaart te brengen, nemen we interviews af. Dit geldt ook voor de ervaringen van samenwerkingspartners. Het verkrijgen van een beeld van de ervaringen van cliënten en werkgevers (de klanttevredenheid) vergt in onze ervaring een aparte aanpak, die we het veldwerk noemen. De interviews en het veldwerk samen geven inzicht in vier perspectieven op de uitvoering van de Participatiewet: de gemeente en haar uitvoeringsorganisaties, samenwerkingspartners, cliënten en werkgevers.

Wat het veldwerk betreft hebben we in de gemeenten Gouda en Zuidplas de beschikking over recent uitgevoerde cliëntervaringsonderzoeken. In de gemeenten Bodegraven-Reeuwijk en Waddinxveen hebben we zelf een cliëntervaringsonderzoek uitgevoerd. We hebben aan deze twee gemeenten gevraagd om cliënten aan te schrijven die toch al in gesprek zouden gaan met hun sociale dienst en aan deze cliënten gevraagd om met ons in gesprek te gaan. We hebben in totaal 10 cliënten gesproken. Het doel is niet geweest om een representatief cliënttevredenheidsonderzoek te doen, maar om cliëntervaringen op te halen die de onderzoeksresultaten illustreren. Daarnaast hebben we in alle vier de gemeenten gesproken met in totaal 12 werkgevers.

Ad C: onderzoeksmethoden gericht op conclusies en de vertaling naar de praktijk

Na de documentstudie, de interviews en het veldwerk hebben we analyses uitgevoerd op de resultaten. Verder hebben we een schematische vergelijking gemaakt van de onderzoeksresultaten van de vier gemeenten. Om de gebruikswaarde van het onderzoek voor de gemeenten te vergroten, hebben we tevens na de analysefase twee benchlearningbijeenkomsten georganiseerd met de vier gemeenten plus andere, goed presterende gemeenten met een vergelijkbare sociaaleconomische structuur. Het doel van de benchlearningbijeenkomsten was om van elkaar te leren. Door het organiseren van de groepssessies kunnen gemeenten onderling in gesprek om goede praktijken te delen, hun beleid en de uitkomsten hiervan met elkaar te vergelijken en tips uit te wisselen. De selectie van goed presterende gemeenten met een vergelijkbare sociaaleconomische structuur hebben we gemaakt we op basis van de benchmark Participatiewet.

Nadat we de feiten en ervaringen hebben geordend en de praktische implicaties daarvan hebben verkend tijdens de benchlearningbijeenkomsten, hebben we conclusies getrokken en aanbevelingen geformuleerd.

HOOFDSTUK 2.

Beleidsdoelen

2.1 Doelgroepen en beleidsdoelen Participatiewet

Welke kaders en doelen heeft het Rijk op het gebied van arbeidsparticipatie geformuleerd?

Sinds 2015 zijn gemeenten verantwoordelijk voor het uitvoeren van de Participatiewet. Het voornaamste doel van de Participatiewet is om cliënten te ondersteunen om naar vermogen deel te nemen aan de samenleving, bij voorkeur regulier werk. De ondersteuning van de gemeente bestaat uit het bemiddelen en begeleiden van cliënten bij de participatie. Daarnaast heeft de gemeente de wettelijke taak om cliënten die daarvoor in aanmerking komen inkomensondersteuning te bieden in de vorm van een uitkering. De volgende figuur geeft een overzicht van de drie belangrijkste doelgroepen van de Participatiewet.

Cliënten die direct bemiddelbaar zijn	Cliënten die na traject bemiddelbaar zijn	Cliënten die vrijwillig kunnen participeren
• Volgens landelijke gegevens ongeveer 20% van het bestand • Cliënten kunnen grotendeels op eigen kracht zoeken naar werk; de overheid ondersteunt bij het vinden van vacatures; soms is beperkte scholing of sollicitatieondersteuning nodig • Verbinding met regionale arbeidsmarkt is van belang	• Volgens landelijke gegevens ongeveer 30% van het bestand, onder wie veel mensen met een arbeidsbeperking • Een deel van deze groep blijft ondersteuning nodig hebben (bijv. loonkostensubsidie) • De Participatiewetdoelgroep zal in de structurele situatie fors groter worden, omdat de toegang tot de Wsw is gesloten en tot de Wajong sterk is beperkt. Dit betreft vooral de middengroep	• Volgens landelijke gegevens ongeveer 50% van het bestand, namelijk mensen die langdurig een bijstandsuitkering hebben • Vrijwillige participatie vindt met name binnen de gemeente plaats • Verbinding met lokale voorveld is van belang • Door extra inspanningen te verrichten kan een deel van deze groep wellicht toch na een traject bemiddelbaar zijn

Figuur 2. Doelgroepafbakening.

Een belangrijk aandachtspunt dat uit de doelgroepafbakening naar voren komt, is de verwachte forse toename van de zogenoemde middengroep van de Participatiewet (cliënten die na een traject bemiddelbaar zijn). Sinds 2004 zijn gemeenten verantwoordelijk voor de uitvoering van de bijstand. De 'klassieke' bijstandsdoelgroep kennen de gemeenten dus al geruime tijd. De nieuwe doelgroepen van de Participatiewet zijn mensen met een arbeidsbeperking.[2] Dit is het gevolg van het sluiten van de toegang tot de Wsw en het beperken van de toegang tot de Wajong tot volledig en duurzaam arbeidsongeschikten. De inhoudelijke uitdaging voor gemeenten is om deze nieuwe, groeiende doelgroepen perspectief op werk en participatie te geven. Daarvoor is specialistische infrastructuur en begeleiding nodig, bijvoorbeeld voor leerwerktrajecten. Ook de bemiddeling richting werkgevers vergt extra aandacht; zo zetten veel gemeenten jobcoaches in die mensen met een arbeidsbeperking begeleiden op de werkplek. Voor cliënten

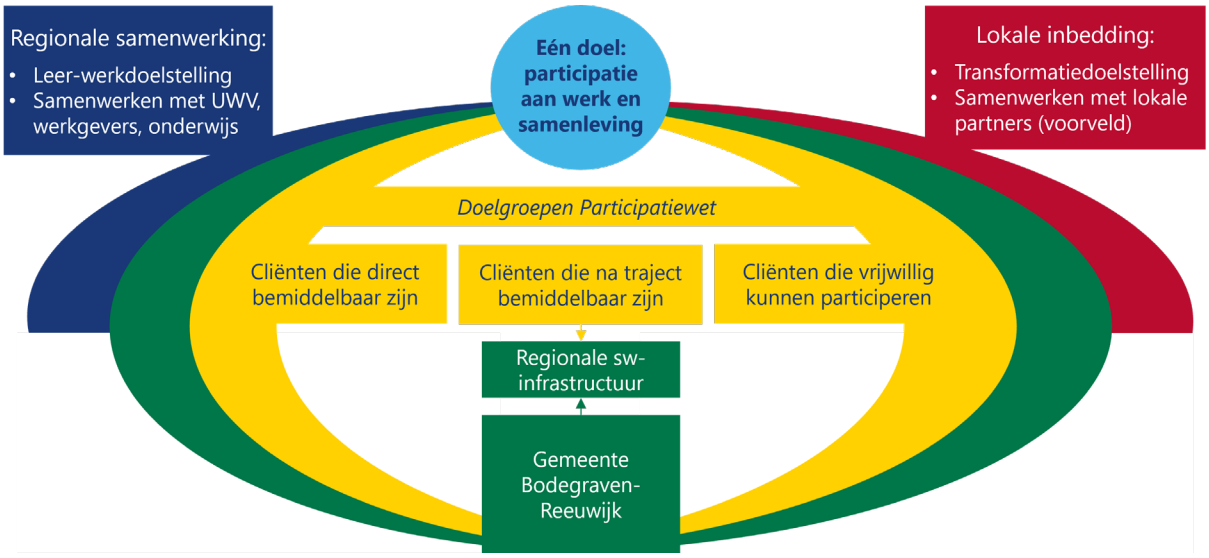
[2] Ook in de bijstand komen mensen met een arbeidsbeperking voor, maar bij deze mensen is in het verleden niet op grond van arbeidsdeskundig onderzoek vastgesteld dat hier sprake van is.

die niet bij een reguliere werkgever kunnen werken is er nieuw beschut werk (dat wil zeggen werk in een beschutte omgeving, meestal een sociaal ontwikkelbedrijf).

Mensen met een arbeidsbeperking zijn meestal permanent afhankelijk van ondersteuning van de gemeente; ook als ze bij een reguliere werkgever aan de slag zijn, hebben ze bijvoorbeeld een loonkostensubsidie nodig om aan de slag te blijven. Ook hebben ze vaak begeleiding nodig van de gemeente bij wisselingen van baan en ingrijpende levensgebeurtenissen. Er is daarom bij een substantieel deel van de doelgroep ook sprake van de inzet van andere ondersteuningsvormen in het sociaal domein, bijvoorbeeld Wmo-begeleiding.

Hoewel de komst van de nieuwe doelgroepen een grote inhoudelijke uitdaging is, brengt de zojuist geschetste doelgroepafbakening nóg een grote inhoudelijke uitdaging naar voren. Voor Participatiewetcliënten die, al dan niet na een traject, bemiddelbaar zijn naar werk is aansluiting op de regionale arbeidsmarkt van belang. Veel werkgevers opereren immers niet lokaal maar regionaal. Voor de bemiddeling van deze groep cliënten is een geharmoniseerde, servicegerichte werkgeversdienstverlening daarom cruciaal. Als gemeenten onvoldoende werkgevers bereid vinden om werk te bieden, dan kunnen deze cliënten immers onvoldoende aan de slag.

Voor de cliënten die vrijwillig kunnen participeren is aansluiting op de wijkteams/gebiedsteams (integraliteit in het sociale domein) en op het lokale voorveld (bijvoorbeeld vrijwilligersorganisaties) juist van groot belang. De uitdaging is dus: hoe kunnen gemeenten én de voordelen van lokale aansluiting én de voordelen van aansluiting op de regionale arbeidsmarkt slim combineren? (Een visuele weergave hiervan staat in de volgende figuur.)



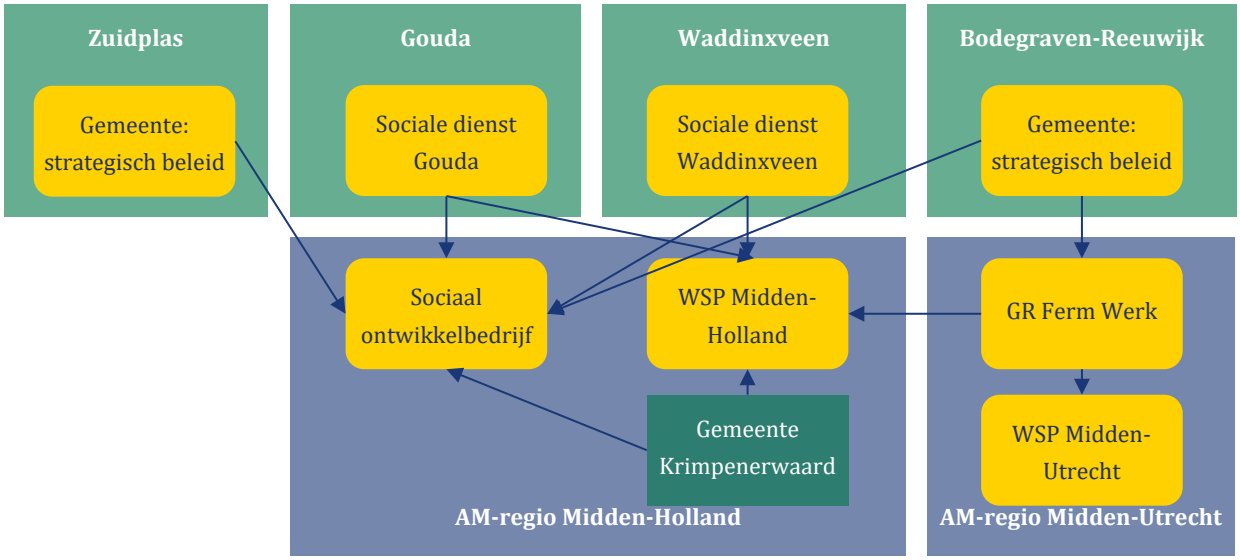
Figuur 3. Voordelen van lokale inbedding en regionale samenwerking.

Tot slot is er bij de uitvoering van de Participatiewet sprake van een grote financiële uitdaging. Aangezien de omvang van de uitkeringsmiddelen (het zogenoemde BUIG-budget) van de vier Groene Hart-gemeenten bepaald wordt volgens een objectief verdeelmodel, is de uitdaging om het uitkeringsbestand op een dusdanig niveau te houden dat er geen tekorten ontstaan. Daarbij komt dat de re-integratiebudgetten per persoon sinds 2010 fors kleiner zijn geworden. Bovendien gaat de afbouw van de Wsw eveneens gepaard met een grote financiële uitdaging, waardoor de financiën van het bredere werk- en inkomendomein onder druk staan. Veel gemeenten zoeken daarom naar mogelijkheden om synergie te creëren tussen de uitvoering van de Participatiewet en de uitvoering van de Wsw, bijvoorbeeld bij de vormgeving van leerwerktrajecten.

2.2 Lokale en regionale context

Met welke partners werken de gemeenten samen om de gestelde doelen te realiseren?

In Bodegraven-Reeuwijk worden het strategisch beleid voor de Participatiewet en de governance bepaald door de gemeente en het beleid en uitvoeringsbeleid door uitvoeringsorganisatie Ferm Werk. Het beleid wordt uitgevoerd door Ferm Werk. Voor de uitvoering van de wet werkt de gemeente samen met gemeenten en uitvoeringsorganisaties uit de regio, dat wil zeggen andere gemeenten die deelnemen aan de G.R. Ferm Werk. De navolgende figuur geeft de samenwerkingsrelaties schematisch weer. Onder de figuur lichten we de samenwerkingsverbanden kort toe.



Figuur 4. Regionale uitvoeringsstructuur gemeente Bodegraven-Reeuwijk.

Ferm Werk is een gemeenschappelijke regeling die de sociale werkvoorziening (Wsw) en Participatiewet uitvoert voor vier gemeenten, namelijk Bodegraven-Reeuwijk, Oudewater, Montfoort en Woerden. Woerden is de grootste gemeente binnen het samenwerkingsverband, gevolgd door Bodegraven-Reeuwijk.

In het werkgeversservicepunt (WSP) is de regionale werkgeversdienstverlening vormgegeven. Ferm Werk neemt deel aan WSP Midden-Utrecht en WSP Midden-Holland (in de figuur weergegeven door pijlen naar de beide WSP's). Het WSP Midden-Utrecht bedient werkgevers in de stad Utrecht en omstreken, waaronder Oudewater, Montfoort en Woerden. Omdat Bodegraven-Reeuwijk in de arbeidsmarktregio Midden-Holland ligt, neemt Ferm Werk ook deel aan WSP Midden-Holland. Het doel van werkgeversservicepunten is om de aansluiting op de regionale arbeidsmarkt te organiseren. De arbeidsmarkt functioneert in belangrijke mate regionaal. Vandaar dat het van belang is dat gemeenten er niet elk een andere werkgeversbenadering op na houden, maar hun werkgeversbenadering coördineren en waar mogelijk harmoniseren.

De gemeente werkt niet alleen samen met andere gemeenten en uitvoeringsorganisaties maar ook met maatschappelijke partners. In het kader van dit onderzoek hebben we een aantal lokaal en regionaal opererende maatschappelijke partners geïnterviewd, namelijk regionale werkgeversvereniging VNO-NCW West, Vluchtelingenwerk Zuidwest Nederland en Schuldhulpmaatje.

2.3 Beleidsdoelen gemeente

Hoeveel beleidsruimte heeft de gemeente genomen? Welke doelen, indicatoren, streefwaarden en uitgangspunten heeft de gemeente op het gebied van arbeidsparticipatie geformuleerd?

Het voornaamste document waar de doelen en uitgangspunten van het beleid voor de Participatiewet in vermeld staan, is de kaderbrief. De kaderbrief is opgesteld door de vier gemeenten uit de gemeenschappelijke regeling en vormt de opdrachtbrief voor uitvoeringsorganisatie Ferm Werk. De meest recente kaderbrief is opgesteld voor 2021 en verder. De missie uit de kaderbrief die de kernwaarden van waaruit gewerkt wordt goed uitdrukt, is: het bevorderen van de participatie van inwoners uit de vier gemeenten, bij voorkeur in de vorm van regulier werk, naar vermogen van de inwoner en het verstrekken van uitkeringen aan inwoners die daar recht op hebben. Hierbij willen de gemeenten werken vanuit verbinding met de inwoner, omdat men zich realiseert dat langs de kant staan impact heeft op inwoners. Door gesprekken te voeren met inwoners en aan te sluiten op het levensverhaal en de context van inwoners kunnen inwoners de energie en het zelfvertrouwen terugkrijgen om weer aan de slag te kunnen.

De voornaamste prioriteit binnen het beleid is bevordering van de uitstroom naar werk, wat moet leiden tot minder uitkeringen en beperking van de uitkeringslasten. Wat de uitkeringslasten betreft, is als kader vastgesteld dat deze in balans moeten zijn met het Rijksbudget dat de individuele gemeenten daarvoor ontvangen. Cliënten die niet geen betaald werk kunnen verrichten, worden ondersteund om vrijwillig deel te nemen aan de samenleving.

Naast deze hoofdprioriteit hebben de gemeenten enkele ondersteunende doelen geformuleerd. Zo staat expliciet in de kaderbrief dat er bij het stellen van doelen ruimte is voor differentiatie tussen de vier gemeenten. Van deze mogelijkheid maken de gemeenten beperkt gebruik; het merendeel van het beleid van de vier gemeenten is geharmoniseerd. Verder ligt er een accent op integraliteit: als er bij een inwoner vraagstukken spelen op meerdere leefgebieden, dan legt Ferm Werk actief de verbinding met ondersteuningsvormen uit het bredere sociaal domein. Daarnaast ligt er in het beleid een accent op werkleerlijnen als belangrijk instrument om de uitstroom te bevorderen. De doelstelling is om 40 procent van de deelnemers aan werkleerlijnen uit te laten stromen naar werk. In het volgende hoofdstuk gaan we dieper op de werkleerlijnen in. Naast werkleerlijnen is methodische beroepsontwikkeling een belangrijk ijkpunt bij de uitvoering van de re-integratiedienstverlening.

Ook zijn er ondersteunende doelen voor de ondersteuning van nieuwe doelgroepen van de Participatiewet vastgesteld. Per gemeente zijn er concrete streefwaarden voor de inzet van nieuw beschut werk en het aantal garantiebanen.

Sommige prioriteiten van de vier gemeenten zijn vertaald in concrete streefwaarden en meetbare indicatoren, andere niet. Zoals benoemd, zijn er een streefwaarden voor de uitkeringslasten en voor de uitstroom naar werk via werkleerlijnen. Een andere indicator die we in de stukken hebben aangetroffen is de zogenoemde preventiequote aan de poort. De preventiequote betekent het aantal aanvragen aan de poort dat niet heeft geleid tot een uitkering, bijvoorbeeld omdat de kandidaat al snel aan het werk kon. Er is ook een overkoepelende doelstelling die op het niveau van de individuele gemeenten is vastgesteld. Dit betreft het aantal uitkeringen aan het eind van het begrotingsjaar. Deze doelstelling is opgenomen in de begroting, waar ook de raad zijn zienswijze op mag geven. Voor 2021 is de doelstelling om het aantal uitkeringen terug te brengen tot 277. Deze doelstelling is gelet op het aantal uitkeringen in 2019 een ambitieuze doelstelling.

HOOFDSTUK 3.

Uitvoeringspraktijk

3.1 Vertaling van beleid naar uitvoering

Op welke wijze is het beleid vertaald naar de praktijk (onder andere in termen van werkprocessen, werkwijzen, handboeken, protocollen, et cetera)?

Zoals benoemd, wordt het participatiebeleid door uitvoeringsorganisatie Ferm Werk vertaald naar de eigen uitvoeringspraktijk. Hierbij vormen de streefwaarden en indicatoren die het beleid concreet maken belangrijke uitgangspunten. Daarnaast zijn er verordeningen en uitvoeringsregels die medewerkers concrete richtlijnen bieden voor hun dagelijks handelen. Medewerkers uit de uitvoering worden betrokken bij de vertaling van het beleid naar de uitvoering. Andersom kunnen signalen over de uitvoerbaarheid van het beleid door de uitvoering worden doorgegeven aan de beleidsmedewerkers. Bij de afstemming tussen beleid en uitvoering speelt de afdeling kwaliteit een verbindende rol. De afdeling kwaliteit ondersteunt de uitvoering ook bij het verbeteren van de werkprocessen. Dit gebeurt onder andere door middel van één-op-één toetsing en door middel van steekproeven.

Bij de vertaling van het beleid naar de uitvoering maakt Ferm Werk een onderscheid tussen zes doelgroepen: cliëntgroep A1, A2, B1, B2, C en D. Cliëntgroep A is werkfit en kan onder voorwaarden uitstromen naar werk. Een deel van cliëntgroep A kan uitstromen naar een baan in het kader van de Banenafspraak. Cliëntgroep B is nog niet werkfit maar heeft mogelijkheden om, middels begeleiding en coaching, op termijn aan het werk te kunnen. Cliëntgroep C heeft op het moment van diagnose geen uitzicht op werk en kan vrijwillig participeren in de samenleving. Voor deze cliëntgroep worden activeringsinstrumenten ingezet. Door vrijwillige participatie ontstaat er op termijn mogelijk perspectief op werk. Cliëntgroep D heeft ook op langere termijn geen mogelijkheden. Cliënten uit deze groep kunnen een ontheffing van de arbeidsplicht krijgen. In de volgende paragraaf lichten we de dienstverlening voor elk van de cliëntgroepen in meer detail toe.

De afgelopen jaren heeft er bij de vertaling van het beleid naar de uitvoering een sterk accent gelegen op financiële doelstellingen. De achtergrond daarvan is dat de gemeente Bodegraven-Reeuwijk in 2020 bij het uitbrengen van de Kadernota geconfronteerd is geweest met een extra financiële bijdrage aan Ferm Werk van € 0,7 mln. Deze extra bijdrage was nodig voor de uitvoering van de Wsw en de Participatiewet. Deze gevraagde hogere bijdrage viel voor Bodegraven-Reeuwijk samen met taakstellingen op het terrein van Wmo en jeugd. De gemeente kreeg daarom plotseling te maken met een grote financiële opgave. Dit leidde tot een totale gemeentelijke ombuiging vanwege een niet sluitende meerjarenbegroting. Gelet op de financiële situatie en gelet op de omstandigheid dat de gemeente de extra bijdrage door ontoereikende financiële informatie niet zag aankomen, heeft de gemeente Ferm Werk een financiële taakstelling meegegeven. Die vereenvoudiging van de governance is inmiddels een feit en heeft eveneens geleid tot een vereenvoudiging en verbetering van de financiële informatievoorziening.

Deze stappen hebben ertoe geleid dat de samenwerking en verstandhouding tussen de gemeente en Ferm Werk is verbeterd. De gemeente en Ferm Werk willen deze stappen vasthouden en bestendigen. Daarbij moet rekening gehouden worden met een blijvende financiële uitdaging. Het uitvoeringsbudget dat Bodegraven-Reeuwijk aan Ferm Werk ter beschikking stelt is ten opzichte van de situatie in het verleden substantieel afgenomen (voor een financieel overzicht, zie paragraaf 4.4). De beleidsdoelstelling is om met minder middelen een vergelijkbaar aantal cliënten te blijven bedienen. Aan die doelstelling wordt

dagelijks gewerkt. Tegelijkertijd is het bij een dusdanig grote taakstelling onvermijdelijk dat Ferm Werk bepaalde dienstverlening niet meer kan leveren met de kwaliteit en intensiteit die in de oude situatie mogelijk was. Die contextinformatie is relevant bij de interpretatie van de bevindingen uit de rest van dit rapport.

3.2 Uitvoering werkzoekendendienstverlening

3.2.1 Algemene inrichting werkprocessen

Hoe zijn de werkprocessen ingericht? Hoe ziet de cliëntenpopulatie eruit? Welk beleid voeren gemeenten om de potentiële synergie tussen de Participatiewet en de Wsw te benutten?

De werkprocessen beginnen bij de toegang. Als een cliënt zicht meldt, dan vindt er eerst een telefonische screening plaats. Daarna wordt het aanvraagproces voor de uitkering in gang gezet door de poortconsulent. De poortconsulent is de consulent die verantwoordelijk is voor het uitkeringsproces en de rechtmatigheid. Parallel aan dit proces begint ook het werkproces gericht op re-integratie. Dit werkproces wordt uitgevoerd door de consulent re-integratie. De consulent re-integratie vraagt bij de cliënt uit wat er nodig is. Daarnaast vindt er intern een diagnosetraject plaats bij het organisatieonderdeel Test en training. Soms is er ook een praktijkdiagnose nodig. Bij het uitvoeren van de diagnose maakt Ferm Werk gebruik van de infrastructuur van de sociale werkvoorziening, die Ferm Werk ook organiseert. De diagnose mondt uit in een advies. De consulent re-integratie stelt op basis van dit advies een plan van aanpak op. In sommige gevallen wordt er een ontheffing verleend.

Bij de werkzoekendendienstverlening wordt er voor elke cliëntgroep zoveel mogelijk maatwerk geboden. Veel van de ontwikkelmogelijkheden die Ferm Werk biedt, worden in eigen huis georganiseerd. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan sollicitatie-ondersteuning. De cliëntgroep die na een traject kan uitstromen naar werk, cliëntgroep B, kan werkritme opdoen binnen de sociale werkvoorziening, die eveneens door Ferm Werk georganiseerd wordt. De interne trajecten hebben de vorm gekregen van werkleerlijnen. Werkleerlijnen houden in dat cliënten in een concrete werkomgeving werkervaring en werknemersvaardigheden opdoen. Er zijn werkleerlijnen horeca/catering, groen buiten, logistiek en schoonmaak. Deze leerlijnen passen bij de mogelijkheden van de meeste cliënten, namelijk praktisch opgeleide mensen. De ontwikkeling van de cliënt bepaalt de snelheid waarmee de cliënt leerlijn doorloopt. Daarnaast wordt er ingezet op individuele begeleiding door de consulent. In verband met de beperkte middelen (zie paragraaf 3.1 voor de contextinformatie) worden er weinig externe trajecten ingezet.

Naast werkleerlijnen biedt Ferm Werk ook participatieplaatsen. Deze plekken zijn bedoeld voor cliënten die langer de tijd nodig hebben om werkritme op te bouwen en werkfit te worden (tot 24 maanden). In de praktijk worden participatieplaatsen nauwelijks ingezet, omdat andere voorzieningen passender blijken te zijn voor cliënten. Verder biedt Ferm Werk werkervaringsplaatsen. Deze plekken zijn juist bedoeld voor cliënten met een relatief kleine afstand tot de arbeidsmarkt.

De ontwikkeling van cliënten wordt op individueel niveau bijgehouden via het ondersteunende systeem CompetenSYS. Zoals de naam al aangeeft, is het systeem gericht op het bijhouden van competenties die cliënten aanleren. De medewerkers die de begeleiding op de werkleerlijnen verzorgen kunnen de ontwikkeling van de cliënt in dit systeem zetten. Bij de uitvoering van een werkleerlijn of traject is het van belang dat één functionaris de regie over het hele re-integratieproces houdt. Binnen Ferm Werk is dat de consulent re-integratie. De consulent kan via CompetenSYS de ontwikkeling van de cliënt volgen en bijsturen waar nodig. Als er sprake is van een extern traject, dan sluit Ferm Werk een samenwerkingsovereenkomst af waarin afgesproken wordt op welke wijze Ferm Werk een terugkoppeling ontvangt over de ontwikkeling van de cliënt gedurende een traject.

Het sluitstuk van het werkfitproces is het maken van de match tussen een kandidaat en een werkgever. De match wordt tot stand gebracht door de accountmanagers van Ferm Werk, die ook de contacten met

werkgevers onderhouden. In paragraaf 3.3 beschrijven we hoe de werkgeversdienstverlening georganiseerd is.

Zoals toegelicht in hoofdstuk 2, wordt voor kandidaten die geen betaald werk kunnen verrichten gestreefd naar vrijwillige deelname aan de samenleving. In verband met de beperkte middelen wordt de laatste tijd de meeste inzet geleverd voor doelgroep A en B. Voor doelgroep C en D zoekt Ferm Werk de samenwerking met onder andere SAM, Vluchtelingenwerk en de sociaal teams van de gemeenten, waaronder het sociaal team van Bodegraven-Reeuwijk. Zo kan ook, indien dat past bij de cliënt, de verbinding gelegd worden met de Wmo, bijvoorbeeld arbeidsmatige dagbesteding die vanuit de Wmo of Wlz georganiseerd wordt. De sociaal teams van de gemeente kunnen dergelijke voorzieningen indiceren. Ook kan een sociaal team een rol spelen bij het vinden van vrijwilligerswerk voor cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Bodegraven-Reeuwijk heeft een actief maatschappelijk middenveld. Er zijn dus in potentie genoeg plekken om vrijwillig deel te nemen aan de samenleving. Tijdens de interviews is genoemd dat de samenwerking met de sociaal teams verder verbeterd kan worden.

Tot slot: gedurende het re-integratieproces blijft de zorg voor rechtmatigheid onder de aandacht. Zodra een consulent, bijvoorbeeld een consulent re-integratie, twijfelen over de rechtmatigheid van een uitkering, kan de consulent een signaal afgeven. De handhavers pakken dit signaal op en onderzoeken de rechtmatigheid van de uitkering. Ook is er bij de poort – het eerste gesprek – al een handhaver aanwezig als daar aanleiding toe is. De handhavers kunnen ook meer systemen inzien dan consulenten, waardoor ze een completer beeld kunnen opbouwen, zodat er onderbouwd gehandhaafd wordt.

3.2.2 Aandacht voor specifieke doelgroepen

Wat is het beleid van de gemeenten voor bijzondere doelgroepen, zoals mensen met een arbeidsbeperking, op het gebied van participatie?

Er is een aantal specifieke doelgroepen waar de gemeente Bodegraven-Reeuwijk en uitvoeringsorganisatie Ferm Werk bijzondere aandacht aan besteden. De werkwijze kan voor deze doelgroepen afwijken van het algemene beeld dat we in de vorige paragraaf hebben geschetst. In deze paragraaf lichten we de belangrijkste verschillen toe. De eerste doelgroep waar de sociale dienst specifiek aandacht aan besteedt, betreft jongeren tot 27 jaar. Voor deze doelgroep zet Ferm Werk het programma JIP in. Deze jongeren ontvangen in eerste instantie nog geen uitkering. Er wordt geprobeerd om de jongere middels intensieve begeleiding zo snel mogelijk naar school of werk te bemiddelen. Bodegraven-Reeuwijk neemt nog niet aan het programma deel, maar het is wel de bedoeling dat op termijn alle Ferm Werk gemeenten eraan deelnemen.

Bodegraven-Reeuwijk en de Ferm Werk hebben ook bijzondere aandacht voor statushouders. In het bijstandsbestand van Bodegraven-Reeuwijk zitten relatief veel statushouders. Vandaar dat er extra inspanningen verricht worden voor deze doelgroep. Ferm Werk voert voor de gemeenten de Nieuwe Wet Inburgering (NWI) uit. Voor dit doel heeft de sociale dienst een apart team ingericht, met consulenten die gespecialiseerd zijn in de begeleiding van nieuwkomers. Specifiek is de taak van Ferm Werk om regie te voeren op het proces van inburgering. De ondersteuning wordt ook deels geboden door externe partijen, bijvoorbeeld partijen die taalonderwijs geven.

Ten slotte wordt er ook bijzondere aandacht besteed aan mensen met een arbeidsbeperking. Zo kunnen mensen met een arbeidsbeperking die niet bij een reguliere werkgever kunnen werken in aanmerking komen voor nieuw beschut werk. Deze voorziening wordt door Ferm Werk georganiseerd. Mensen met een arbeidsbeperking die wel aan de slag kunnen bij een reguliere werkgever worden bemiddeld naar een garantiebaan in het kader van het Banenafspraak. De Banenafspraak is in 2013 gemaakt tussen de sociale partners en de overheid, waarbij publieke en private werkgevers hebben toegezegd om 125.000 banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Ferm Werk kan daarbij instrumenten inzetten die de

kandidaat en de werkgever ondersteunen om tot een duurzame plaatsing te komen, zoals loonkostensubsidie, een werkplekaanpassing of jobcoaching.

Uit landelijke ervaringen met de Participatiewet blijkt dat cliënten die niet in aanmerking komen voor nieuw beschut werk en tegelijkertijd onvoldoende in staat blijken om bij een reguliere werkgever te werken tussen de wal en het schip kunnen vallen. Bij Ferm Werk is men zich van dit probleem bewust. Er is een pilot uitgevoerd waarbij vijf jongeren in dienst zijn genomen door het werkbedrijf. Bij Ferm Werk kan intensieve begeleiding worden geboden die op de werkvloer bij een reguliere werkgever niet altijd geboden kan worden. Soms is uiteindelijk toch doorstroom naar een reguliere werkgever mogelijk. Uit de pilot is gebleken dat deze 'tussenvoorziening' (i.e. tussen beschut werk en een garantiebaan in) in een behoefte voorziet. Bij Ferm Werk wordt nu onderzocht in hoeverre het mogelijk is om op basis van de resultaten een meer permanente oplossing in te voeren.

3.3 Uitvoering werkgeversdienstverlening

Hoe is de werkgeversdienstverlening vormgegeven? Is er sprake van een effectieve samenwerking?

Zoals benoemd in hoofdstuk 2, is de werkgeversdienstverlening van de gemeente Bodegraven-Reeuwijk belegd bij Ferm Werk. De accountmanagers van Ferm Werk opereren in twee arbeidsmarktregio's: het WSP Midden-Holland en het WSP Midden-Utrecht. Geografisch gezien hoort Bodegraven-Reeuwijk bij de arbeidsmarktregio Midden-Holland en de andere drie deelnemende gemeenten van Ferm Werk bij de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht. De accountmanagers van Ferm Werk kunnen werkzoekenden van Ferm Werk bemiddelen in twee regio's. Wel is het zo dat de vervoersmogelijkheden van Participatiewetcliënten meestal beperkt zijn, wat het logisch maakt om cliënten te bemiddelen naar werkgevers dichtbij hun eigen woonplaats. Om deze reden is er binnen Ferm Werk voor gekozen dat de cliënten uit Bodegraven-Reeuwijk in de regel bemiddeld worden door een accountmanager die zich richt op de arbeidsmarktregio Midden-Holland. Cliënten uit andere gemeenten worden door de andere accountmanagers van Ferm Werk bemiddeld binnen de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht.

Ferm Werk beschouwt het niet als een nadeel dat men in twee arbeidsmarktregio's opereert. Een voordeel van werken in twee arbeidsmarktregio's dat men noemt is dat de werkwijze in de twee regio's onderling vergeleken kan worden, zodat ze van elkaar kunnen leren. Ook ziet men voor de toekomst mogelijkheden om meer kandidaten over de grenzen van één arbeidsmarktregio heen te bemiddelen, wat de werkkansen van deze kandidaten vergroot. Nu is dat alleen mogelijk voor kandidaten van Ferm Werk.

Omdat de cliënten uit Bodegraven-Reeuwijk primair bemiddeld worden naar werkgevers uit de regio Midden-Holland richten we ons in de rest van deze paragraaf primair op de inrichting van de werkgeversdienstverlening in Midden-Holland. Drie jaar geleden was er nog beperkt sprake van regionale samenwerking binnen het WSP Midden-Holland, waardoor er sprake was van een achterstand, zo bleek uit een onderzoek van Berenschot[3] naar de harmonisatie in dienstverlening in alle 35 arbeidsmarktregio's (zie bijlage 2). Het WSP is daarom bezig met de uitvoering van een projectplan met als hoofddoel om de dienstverlening aan werkgevers in de regio te harmoniseren.

Het hoofddoel is vertaald in een aantal concrete subdoelen. Zo werken de werkgeversadviseurs van de deelnemende organisaties sinds januari 2020 samen onder één functioneel leidinggevende. Functioneel leidinggevende wil zeggen dat de leidinggevende de dagelijkse aansturing van de werkgeversadviseurs doet. De werkgeversadviseurs zijn nog wel in dienst bij hun eigen organisaties. Eén keer per twee weken is er met alle adviseurs uit de regio een overleg, waarin de werkzaamheden worden gecoördineerd. Een

[3] Schenderling, P.J., et al. (2019), 'Inventarisatie regionale dienstverlening aan werkzoekenden (met en zonder een arbeidsbeperking) en aan werkgevers'. Onderzoek in opdracht van het Ministerie van SZW.

ander belangrijk subdoel is dat er één gezamenlijk CRM-systeem ingevoerd wordt, waarin de werkgeversadviseurs werkgeverscontacten en kandidaatprofielen kunnen bijhouden.

Verder zijn de werkwijzen en de inzet van instrumenten geharmoniseerd. Dat wil zeggen dat de werkgeversadviseurs op dezelfde manier werken en dat instrumenten die werkgevers ondersteunen om iemand uit de doelgroep werk te bieden tegen dezelfde voorwaarden worden verstrekt. Ook werkt het WSP met vaste contactpersonen. Daarnaast is er, zoals benoemd, regiobreed een Werkpunt ingericht, van waaruit branchetrajecten worden georganiseerd, die de match tussen werkgever en werkzoekende bevorderen. Ten slotte is er een verkenning uitgevoerd voor de harmonisatie van social return en is er gestart met de invulling van een regionaal mobiliteitsteam (RMT). De RMT's zijn ten tijde van corona door het Rijk in samenwerking met gemeenten, UWV, SBB, MBO Raad, vakbonden en werkgeverorganisaties ingericht om de matching op de regionale arbeidsmarkt te verbeteren, ongeacht doelgroep (cliënten van gemeente en UWV of niet-uitkeringsgerechtigden). Binnen dit regionale raamwerk kunnen gemeenten ook eigen accenten leggen.

Uit onderzoek van Berenschot onder grote groepen werkgevers blijkt dat werkgevers naast de inhoud van de dienstverlening ook veel waarde hechten aan het proces van dienstverlening.[4] Hierbij kan gedacht worden aan de snelheid van dienstverlening en de eenvoud van de administratieve afhandeling. Er wordt overigens op het moment van schrijven gewerkt aan dit verbeterpunt. Er zijn in de regio Midden-Holland service-afspraken om werkgevers te ontzorgen. Deze zijn geënt op de voorkeuren van werkgevers die geformuleerd zijn door DeNormaalsteZaak, een netwerkorganisatie voor werkgevers die werk bieden aan mensen uit de doelgroep.

3.4 Ervaren succes- en knelpunten

Zijn er bij de uitvoering van de Participatiewet knelpunten? Zo ja, welke bijsturingsmaatregelen treffen de gemeenten?

Tijdens de interviews hebben we aan gemeenten, uitvoeringsorganisaties en maatschappelijke partners gevraagd wat de succes- en knelpunten van de uitvoering van het beleid van Bodegraven-Reeuwijk zijn. De ervaren succes- en knelpunten zijn begrijpelijkerwijs nauw verweven met de uitvoering die belegd is bij Ferm Werk. Een eerste succespunt is dat Ferm Werk cliëntdoelen op maat vaststelt en als een van de weinige sociale diensten de ontwikkeling van cliënten meet, via het eerder genoemde systeem CompetenSYS. Hierdoor komt niet alle focus te liggen op het doel van uitstroom naar werk, hoe belangrijk dat doel ook is, en is er ook aandacht voor mensen die niet meteen aan de slag kunnen maar wel ontwikkelstappen kunnen zetten. Een tweede succespunt is dat Ferm Werk, ondanks een forse reductie van de uitvoeringsmiddelen, erin slaagt om een redelijk groot deel van de gestelde doelen te behalen. Hierbij kan bijvoorbeeld verwezen worden naar de realisatie van de overkoepelende financiële doelstelling, namelijk dat de uitkeringslasten het budget voor uitkeringen niet overschrijden. In het volgende hoofdstuk lichten we de mate waarin de beleidsdoelen zijn gerealiseerd nader toe. Een derde succespunt is dat de samenwerking tussen Ferm Werk en de gemeente de afgelopen tijd aanmerkelijk is verbeterd. Inhoudelijk gezien is met name de financiële stuurinformatie die Ferm Werk aan de gemeente biedt er beter op geworden. Aan de proceskant is gewerkt aan meer onderling contact op ambtelijk en bestuurlijk niveau, waardoor het onderlinge vertrouwen groter is geworden.

Het onderwerp onderling vertrouwen brengt ons op een eerste knelpunt dat tijdens de gesprekken geconstateerd is. Hoewel de verstandhouding op ambtelijk en bestuurlijk niveau verbeterd is, is er nog potentieel om het contact tussen Ferm Werk en de raad te verbeteren. Er wordt op dit moment door Ferm

[4] Bron: Adelmeijer, M., Schenderling, P.J. & A. van Rossum (2019), Ervaringsonderzoek werkgevers in het kader van de evaluatie van de Participatiewet, in opdracht van het ministerie van SZW.

Werk veel verantwoordingsinformatie (op papier) geleverd aan de raad, zonder dat dit vaak genoeg tot onderling gesprek leidt. Meer gesprekken met de raad kunnen een bijdrage leveren aan het wederzijdse begrip en kan de raad helpen bij de interpretatie van de verantwoordingsinformatie.

Een tweede ervaren knelpunt is het bieden van vrijwilligerswerk aan cliënten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Zoals toegelicht in paragraaf 3.2, voert Ferm Werk hierover de regie, waarbij men contact legt met het sociaal team van de gemeente. Het sociaal team heeft het echter druk met veel aanvragen, bijvoorbeeld op het terrein van de Wmo, waardoor Ferm Werk ervaart dat er niet altijd de capaciteit is om Participatiewetcliënten naar vrijwilligerswerk te bemiddelen, ook al zijn er in Bodegraven-Reeuwijk voldoende kansen voor inwoners om vrijwillig te participeren. Ferm Werk ervaart ook onduidelijkheid over de regie. Als er sprake is van meervoudige problemen (dat wil zeggen problemen op meerdere leefgebieden), dan heeft het sociaal team formeel de regie en als iemand arbeidsfit kan worden, dan ligt de regie bij Ferm Werk. In de praktijk is het echter niet altijd makkelijk om dit onderscheid te maken. Het risico bestaat daarom dat cliënten gaan 'zweven' tussen de beide organisaties. Een nuance bij dit knelpunt is dat bij de uitvoering van een wet door meerdere organisaties altijd de verbinding gelegd moet worden en een grijs gebied bestaat tussen de verantwoordelijkheden van de beide organisaties. In dat opzicht is het ervaren knelpunt niet uniek en wellicht ook niet volledig te vermijden. Wel lijkt gebrek aan capaciteit c.q. uitvoeringsmiddelen, zowel bij het sociaal team als bij Ferm Werk, een belemmerende factor te zijn om de onderlinge verbinding nog duidelijker te leggen. Deze belemmerende factor hangt samen met de financiële uitdagingen in het sociaal domein waar de gemeente mee te maken heeft.

Een praktisch knelpunt dat de uitvoering ervaart en dat samenhangt met de complexiteit van de wetgeving is dat het administratief ingewikkeld is voor cliënten als ze parttime gaan werken. Zo moet bij parttime werk de uitkering worden verrekend, wat om accurate en tijdige informatie vraagt van cliënten. Daarnaast is de afwikkeling van parttime werk fiscaal ingewikkeld. De uitvoering moet daarom veel moeite doen om cliënten te begeleiden bij deze ingewikkelde administratieve processen. Een andere nadelige consequentie is dat de administratieve rompslomp het voor cliënten niet aantrekkelijker maakt om parttime te gaan werken, terwijl parttime werk wel voordelen biedt voor zowel de cliënt (namelijk: werkervaring en werkritme) als de gemeente (namelijk: een gedeeltelijke besparing op de uitkeringslasten).

Ten slotte constateren we dat er wat de samenwerking in de arbeidsmarktregio's betreft een aantal verbeterpunten bestaat. Zo is binnen het WSP Midden-Holland het subdoel van één gezamenlijk matchingssysteem nog niet behaald. Wel is in 2022 een gezamenlijk CRM-systeem ingevoerd waarin werkgeverscontacten worden bijgehouden. Het ontbreken van een systeem waarin werkzoekendenprofielen worden bijgehouden, heeft als praktische consequenties dat de overdracht van een kandidaat die werkfit is via een apart formulier plaatsvindt. Dat maakt het praktisch gezien relatief ingewikkeld om te matchen over gemeentegrenzen heen. Een ander verbeterpunt is dat de werkgeverscontacten en werkzoekenden bestanden vanwege vermeende obstakels in de privacywetgeving nog niet in aanpalende arbeidsmarktregio's inzichtelijk kunnen worden gemaakt. Dit betekent concreet dat er een praktisch obstakel is om een cliënt uit Bodegraven-Reeuwijk te bemiddelen bij een werkgever uit de aangrenzende arbeidsmarktregio Midden-Utrecht, ook al ligt deze regio geografisch gezien behoorlijk dichtbij. Dit betekent gemiste kansen. De kans op een goede match is groter naarmate de 'vijver' waarin gevist wordt groter is. Een gezamenlijk CRM-systeem en meer samenwerking over de grenzen van arbeidsmarktregio's heen vergroot de vijver en daarmee de kans op een geslaagde match. Deze verbeterpunten worden overigens in de beide arbeidsmarktregio's herkend en er wordt aan gewerkt om deze verbeteringen door te voeren.

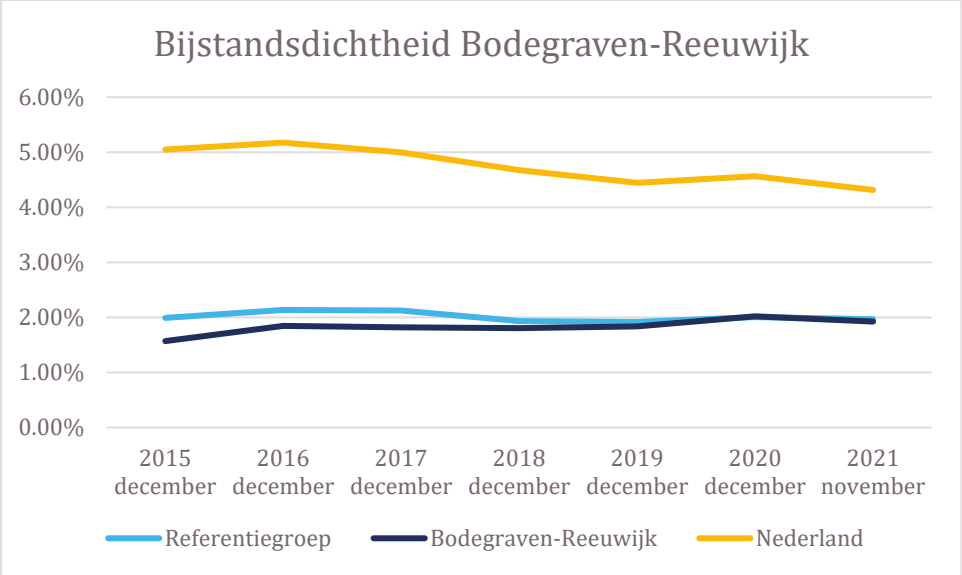
HOOFDSTUK 4.

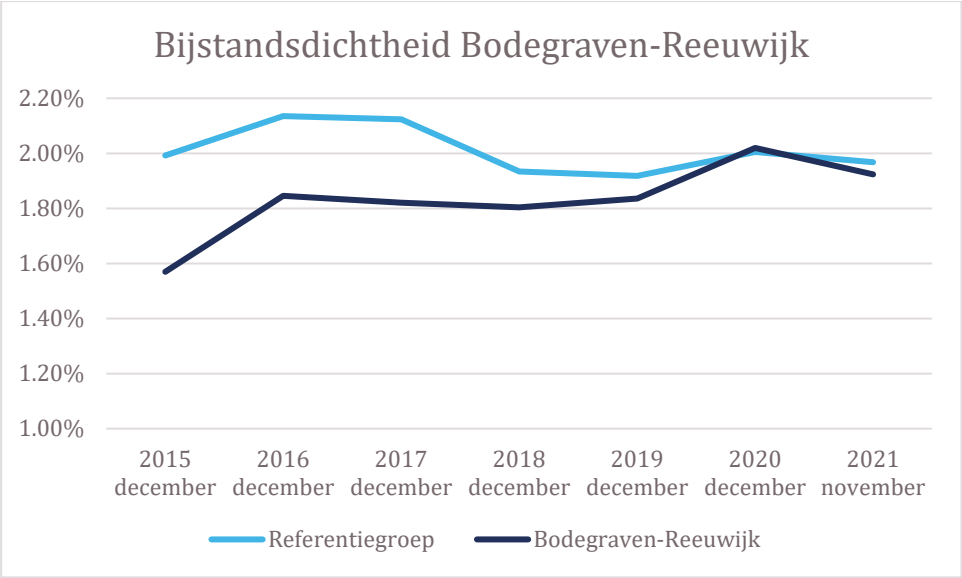
Resultaten

4.1 Overkoepelende resultaten

Wat zijn de voornaamste resultaten van het beleid? Hoe is de uitstroom naar werk? Wat valt op als we de resultaten vergelijken met andere gemeenten met een vergelijkbare sociaaleconomische structuur?

In deze paragraaf rapporteren we de voornaamste resultaten van het beleid en vergelijken de resultaten met andere gemeenten (benchmark). Het voornaamste overkoepelende resultaat van het beleid is de mate van uitkeringsafhankelijkheid, gecorrigeerd voor de sociaaleconomische structuur van de gemeente. De uitkeringsafhankelijkheid, ook wel bijstandsdichtheid, betreft het aantal bijstandsuitkeringen ten opzichte van het aantal huishoudens. In de benchmark Participatiewet vergelijken we de bijstandsdichtheid van de gemeente Bodegraven-Reeuwijk met een groep referentiegemeenten met een vergelijkbare sociaaleconomische structuur. Zo ontstaat zicht op de relatieve prestaties van de desbetreffende gemeente. De groep referentiegemeenten is door Berenschot met zorg samengesteld op grond van de belangrijkste sociaaleconomische kenmerken. Voor een overzicht van de referentiegemeenten, zie bijlage 1. Omdat we de bijstandsdichtheid van Bodegraven-Reeuwijk vergelijken met gemeente met een vergelijkbare sociaaleconomische structuur isoleren we de beïnvloedbare factoren – namelijk beleid, sturing en uitvoering – van de nauwelijks beïnvloedbare factoren – namelijk de sociaaleconomische structuur. Zo ontstaat er inzicht in de prestaties van de gemeente op het terrein van beleid, sturing en uitvoering.





Zoals blijkt uit de figuren, lag de bijstandsdichtheid in Bodegraven-Reeuwijk van 2015 tot eind 2019 lager dan het gemiddelde van referentiegemeenten. In 2020 is de bijstandsdichtheid in Bodegraven-Reeuwijk harder gestegen dan in referentiegemeenten en kwam de bijstandsdichtheid in Bodegraven-Reeuwijk boven het gemiddelde van de referentiegemeenten uit. Dit bleek echter een tijdelijke situatie te zijn. In 2021 is de bijstandsdichtheid in Bodegraven-Reeuwijk namelijk sterker gedaald dan in de referentiegemeenten. Eind 2021 is de bijstandsdichtheid in Bodegraven-Reeuwijk iets onder het gemiddelde van de referentiegemeenten uitgekomen. Wel is het verschil in bijstandsdichtheid eind 2021 een stuk kleiner geworden dan eind 2015, namelijk nauwelijks 0,1 procentpunt eind 2021 versus 0,4 procentpunt eind 2015. In de resultaten is dus terug te zien dat er in de afgelopen jaren minder geïnvesteerd kon worden in re-integratie. Als de gemeente in de toekomst ruimer onder het gemiddelde van referentiegemeenten wil blijven, dan zijn er nieuwe investeringen in re-integratie nodig.

Redenen om ruimer onder het gemiddelde van referentiegemeenten te blijven, zijn onder andere maatschappelijke impact en de BUIG-systematiek. De maatschappelijke impact van werkloosheid is hoog. Mensen die langdurig werkloos zijn voelen zich vaak ongelukkig en zijn vaker ziek. Door nieuwe investeringen in re-integratie te doen, kan de gemeente voor een deel van deze doelgroep positieve maatschappelijke impact maken. De BUIG-systematiek is ook een reden om te investeren in re-integratie. De BUIG-systematiek beloont namelijk gemeenten die tot de helft beter presterende gemeenten behoren.[5] Gelet op het positieve BUIG-saldo van Bodegraven-Reeuwijk (zie paragraaf 4.4) is dat momenteel het geval. Het is belangrijk voor de gemeente om in de toekomst tot de beter presterende gemeenten te blijven behoren.

Naast de overkoepelende resultaten biedt Ferm Werk deelnemende gemeenten inzicht in de realisatie van de streefwaarden en indicatoren die zijn vastgesteld (zie hoofdstuk 2). In 2021 was de doelstelling om het aantal uitkeringen terug te brengen tot 277. Deze doelstelling is niet gehaald, omdat er bij het formuleren van de doelstelling onvoldoende rekening gehouden kon worden met de effecten van de coronacrisis. Ten opzichte van referentiegemeenten is de uitkomst qua bijstandsdichtheid eind 2021 positief, zoals hierboven toegelicht. Een andere doelstelling is geweest om 40 procent van de deelnemers aan werkleerlijnen uit te laten stromen naar werk. Wij kunnen de resultaten voor deze doelstelling niet uit de

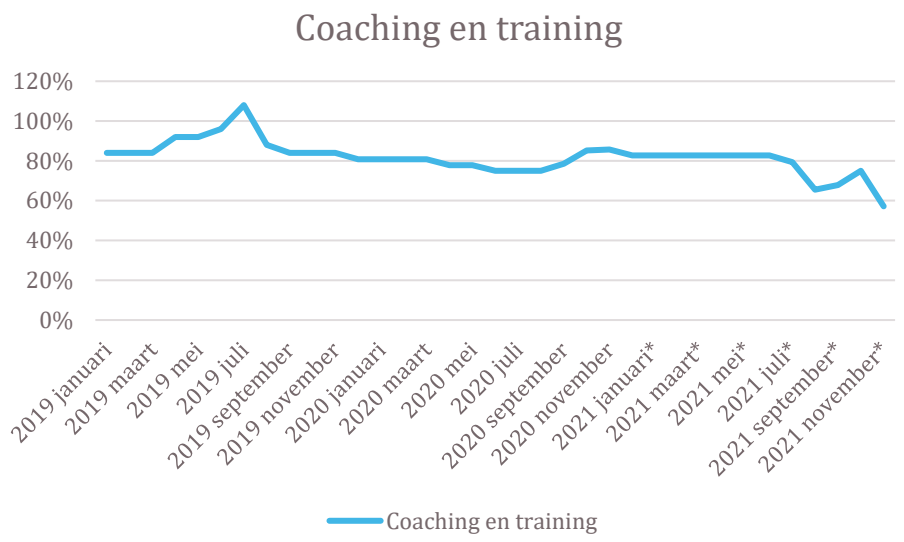
[5] Zie het rapport van AEF in opdracht van Divosa (2019): 'De besparing voor een gemeente als er iemand uit de bijstand stroomt'.

rapportages opmaken. Tot slot is het doel vastgesteld dat de uitkeringslasten van Bodegraven-Reeuwijk binnen het uitkeringsbudget moeten blijven. In 2021 is deze doelstelling behaald.[6] In paragraaf 4.4 gaan we nader in op de financiële resultaten.

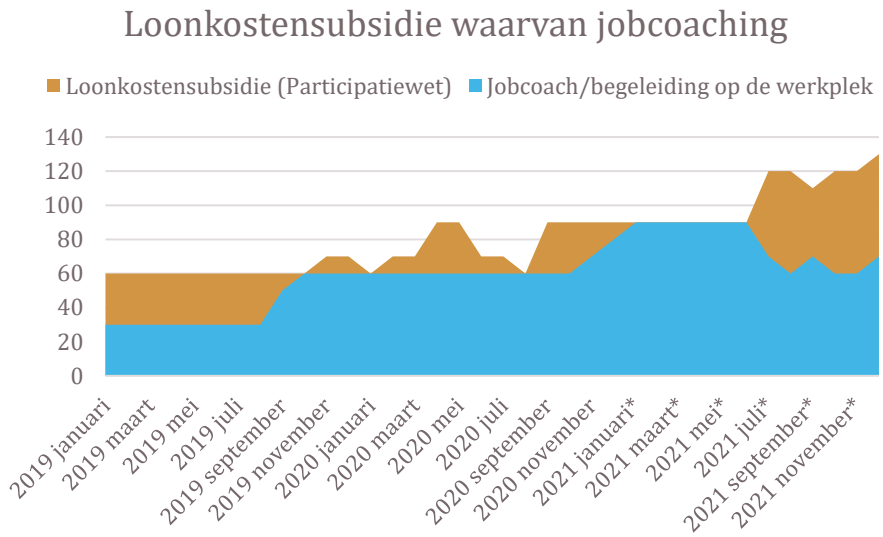
4.2 Bijdrage aan uitstroom door inzet van instrumenten

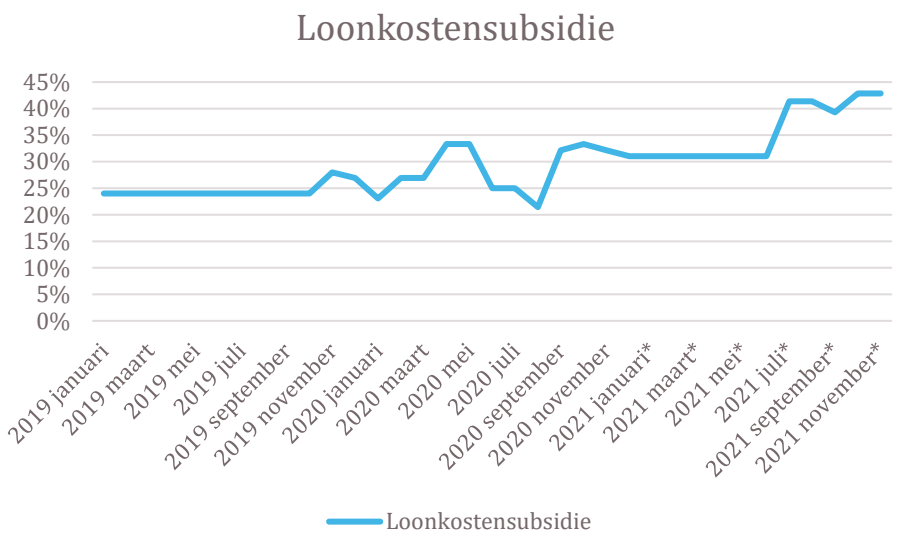
Hoe worden de middelen over de doelgroepen verdeeld? Wat zijn de bijdragen van trainingen en trajecten op basis van registraties?

Een van de belangrijkste factoren waarmee de gemeente het overkoepelende resultaat kan beïnvloeden is de inzet van re-integratie-instrumenten die bijdragen aan de uitstroom naar werk. Vanwege het belang ervan wordt de inzet van instrumenten door alle gemeenten op een redelijk hoog detailniveau geregistreerd. Berenschot heeft in het kader van deze opdracht een data-analyse uitgevoerd op de inzet van instrumenten door de gemeente Bodegraven-Reeuwijk in de periode 2019 tot en met 2021. De navolgende figuren geven een visuele weergave van de voornaamste uitkomsten van de analyse. In alle figuren is het aantal voorzieningen ten opzichte van het aantal bijstandsuitkeringen weergegeven, met uitzondering van de figuur met het aantal loonkostensubsidies (dat zijn absolute aantallen). Een sterretje achter de datum wil zeggen dat het CBS voor die maand alleen voorlopige cijfers biedt.



[6] Wij hebben inzicht gekregen in de resultaten tot en met Q3 2021.





In de analyses maken we een onderscheid tussen verschillende typen instrumenten. Zo wordt voor de reguliere bijstandsdoelgroep veelal scholing en/of coaching naar werk of participatie ingezet. Voor

mensen met een arbeidsbeperking kunnen loonkostensubsidie en jobcoaching worden ingezet. Voor beide doelgroepen zijn proefplaatsingen en participatieplaatsen inzetbaar. Verder is er voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt de mogelijkheid om vrijwilligerswerk of overige sociale activering in te zetten.

Uit de analyses blijkt dat de inzet van re-integratieinstrumenten in Bodegraven-Reeuwijk sinds 2019 overwegend stabiel is gebleven, in elk geval wat de dienstverlening aan de reguliere bijstandsdoelgroep betreft. Zo ligt het aantal cliënten dat coaching naar werk of participatie of een training/scholing ontvangt begin 2019 op 210 voorzieningen (zo'n 80% van het bestand). Dit aantal is eind 2021 gedaald naar 180 (zo'n 60% van het bestand). Binnen dit totaal zien we de ontwikkeling dat het aantal mensen dat training/scholing ontvangt, is gestegen, terwijl het aantal mensen dat coaching naar werk of participatie ontvangt, vrij fors is gedaald, van 120 naar 30. De achtergrond hiervan is de beperkte beschikbaarheid van middelen om cliënten te coachen in combinatie met de effecten van coronamaatregelen (zie de volgende paragraaf). Ondanks de daling in het aantal contactmomenten met cliënten is het aantal cliënten dat vrijwilligerswerk doet of op een andere manier sociaal geactiveerd wordt redelijk op peil gebleven: het totale aantal ligt begin 2019 op 180 cliënten en eind 2021 nog steeds.

Wat de dienstverlening aan mensen met een arbeidsbeperking betreft, blijkt uit de cijfers dat er sprake is van een stijgende trend: het aantal loonkostensubsidies liep op van 60 in 2019 naar 130 eind 2021 en het aantal cliënten met jobcoaching van 30 in 2019 naar 70 eind 2021. In 2019 concludeerde het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) in haar evaluatie van de Participatiewet dat de baankansen van mensen met een arbeidsbeperking sinds de invoering van de Participatiewet nauwelijks verbeterd zijn. Loonkostensubsidie is een instrument dat bij uitstek geschikt is om mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te helpen. Als nuance bij dit resultaat merken we wel op dat landelijk gezien het aantal loonkostensubsidietrajecten in 2019 sterk was achtergebleven bij de verwachting. Die verwachting is onder andere naar buiten gebracht door het ministerie van SZW en Berenschot en is gebaseerd op de geprognosticeerde omvang van de nieuwe doelgroepen. Aangezien de nieuwe doelgroepen afhankelijk zijn van ondersteuning van de gemeente is de prognose een goede indicator van de ondersteuningsbehoefte: alle cliënten hebben ondersteuning nodig, dus het aantal voorzieningen zou ongeveer even hoog moeten liggen als het geprognosticeerde aantal cliënten. Uit het prognosemodel van Berenschot blijkt dat er in 2021 plusminus 70 mensen uit de nieuwe doelgroep zouden zijn. Het aantal lopende loonkostensubsidietrajecten lag in 2019 nog iets onder dat niveau (namelijk op 60), terwijl het aantal eind 2021 ruim boven dat niveau lag (op 120).

4.3 Invloed coronacrisis

Welke invloed heeft corona gehad op de uitvoering en bestedingen?

De coronacrisis heeft voor Bodegraven-Reeuwijk, net als in veel andere gemeenten, veel effect gehad op de werkprocessen en op de resultaten. Er zijn extra mensen ingestroomd, terwijl het door de coronamaatregelen lastiger was om mensen te re-integreren. Consulenten konden bijvoorbeeld vanwege de coronamaatregelen weinig mensen oproepen om te coachen naar werk of participatie. Verder konden re-integratietrajecten vanwege de maatregelen niet doorgaan.

Daarnaast is een deel van de capaciteit van de sociale dienst ingezet om een tijdelijke steunregeling van de Rijksoverheid uit te voeren, de Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers (Tozo). Het uitvoeren van de Tozo heeft uitvoeringsorganisaties veel extra werk heeft opgeleverd, waarvoor sociale diensten ook extra uitvoeringsmiddelen hebben gekregen. Met de extra uitvoeringsmiddelen had extra inzet gepleegd kunnen worden, zodat de uitvoering van de Tozo niet ten koste zou gaan van de uitvoering van de Participatiewet. In de praktijk hebben veel sociale diensten echter niet de extra capaciteit kunnen of willen inzetten. De capaciteit die is ingezet voor de uitvoering van de Tozo kon niet daardoor ingezet worden voor de uitvoering van de Participatiewet. Dit was ook in Bodegraven-Reeuwijk het geval.

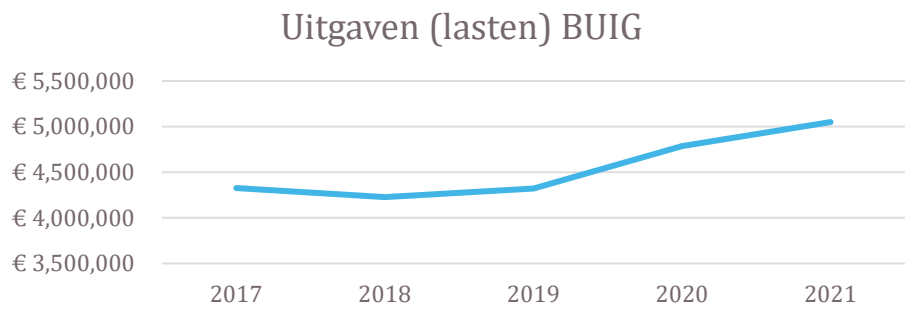
4.4 Financiële resultaten

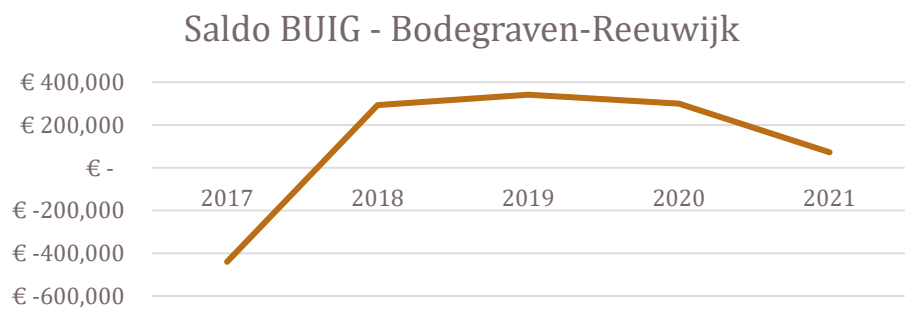
Wat is het totale gemeentelijke budget voor de uitvoering van de Participatiewet en uit welke deelbudgetten bestaat dit budget?

De financiering van de Participatiewet is als volgt georganiseerd. De Rijksoverheid biedt gemeenten een budget voor uitkeringen en loonkostensubsidies via de zogenoemde gebundelde uitkering (BUIG). Het budget voor uitkeringen wordt voor gemeenten groter dan 40.000 inwoners verdeeld middels een objectief verdeelmodel. Het budget van gemeenten met meer dan 15.000 maar minder dan 40.000 inwoners wordt gedeeltelijk objectief verdeeld en gedeeltelijk gebaseerd op historische uitgaven. Objectief verdeeld wil zeggen dat de omvang van het budget afhangt van statistische factoren die niet door gemeenten te beïnvloeden zijn, bijvoorbeeld de sociale structuur en de arbeidsmarktstructuur. Als gemeenten minder uitgeven dan het objectief bepaalde budget, dan mogen ze het overschot houden. Als ze meer uitgeven, dan moeten ze het tekort zelf oplossen. Het budget voor loonkostensubsidies wordt sinds kort door het Rijk verdeeld op basis van realisaties. Dat betekent dat het aantal daadwerkelijk ingezette loonkostensubsidietrajecten bepalend is voor het budget. De BUIG-budgetten en -realisaties zijn voor gemeenten transparant, want het BUIG-budget wordt apart overgemaakt door het ministerie van SZW en is geen onderdeel van het Gemeentefonds.

Een overzicht van BUIG-saldi als percentage van het jaarlijkse budget van de Groene Hart gemeenten van de afgelopen jaren (2017 tot en met 2021) staat in de navolgende tabel. Na de tabel hebben we ook nog enkele figuren opgenomen die de resultaten visueel uitlichten.

Saldi BUIG als % van het budget	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
Gouda	-12,68%	2,18%	7,14%	5,49%	0,99%
Waddinxveen	-7,71%	7,14%	19,25%	20,69%	6,14%
Zuidplas	-16,61%	-7,44%	-1,24%	8,86%	5,23%
Bodegraven-Reeuwijk	-11,60%	6,62%	7,43%	5,99%	1,44%

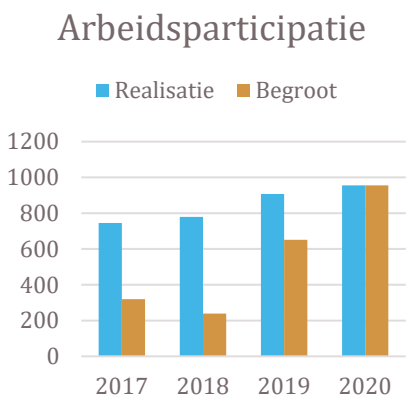




Zoals blijkt uit de figuur, zijn de BUIG-lasten van de gemeente in 2020 en 2021 gestegen ten opzichte van 2019. Ondanks de stijgende BUIG-lasten is in 2020 een positief BUIG-saldo gerealiseerd. Het BUIG-saldo was in 2021 nog steeds positief, zij het lager dan in 2020.

Naast het BUIG-budget ontvangen gemeenten een apart budget voor re-integratie. Een deel van het re-integratiebudget is berekend op basis van de reguliere bijstandsdoelgroep die ook al vóór de invoering van de Participatiewet door gemeenten ondersteund werd. Daarbovenop stelt een extra budget ter beschikking voor de re-integratie van nieuwe doelgroepen. De re-integratiebudgetten zijn beide versleuteld in het Gemeentefonds. Het is voor gemeenten dus moeilijk om transparant te krijgen hoeveel geld ze voor deze taken ontvangen. Daardoor is het ook nauwelijks te achterhalen of een gemeente meer of minder uitgeeft dan het re-integratiebudget. Ook voor dit onderzoek is dat niet mogelijk gebleken. We kunnen alleen een overzicht bieden van de begrote uitgaven en de gerealiseerde uitgaven. Een overzicht daarvan staat in de navolgende tabel en figuur. Op het moment van schrijven zijn alleen de resultaten over 2019 en 2020 bekend.

Bodegraven	2017		2018		2019		2020	
	Begroot	Realisatie	Begroot	Realisatie	Begroot	Realisatie	Begroot	Realisatie
6.5 Arbeidsparticipatie	320	745	239	779	651	907	956	956



Zoals blijkt uit de figuur, is er in 2017 en 2018 fors minder geld begroot aan re-integratie dan in 2019 en 2020. Dit hangt samen met de taakstelling die destijds is doorgevoerd en die we eerder in dit rapport toegelicht hebben. De realisatie was in 2017 tot en met 2019 substantieel hoger dan de begroting. De taakstelling is dus niet gerealiseerd. Er heeft indertijd ook discussie bestaan of de taakstelling reëel was of niet. In 2020 werd evenveel uitgegeven aan re-integratie als begroot. In 2020 waren er eveneens hogere uitgaven begroot dan in 2019. Los van de vraag of de taakstelling reëel was of niet, zijn de resultaten van Bodegraven-Reeuwijk in termen van bijstandsdichtheid en BUIG-saldo in de afgelopen jaren goed geweest, wat erop duidt dat de middelen doelmatig besteed zijn.

4.5 Verantwoording

Hoe meten de gemeenten de effectiviteit van hun participatiebeleid? Voeren zij metingen uit of de gestelde doelen en streefwaarden worden bereikt? En hoe wordt de gemeenteraad meegenomen?

De gemeente Bodegraven-Reeuwijk wordt door Ferm Werk op de hoogte gehouden van de resultaten via de kwartaalrapportages en via het jaarverslag. De kwartaalrapportages heten 'kwartaal in zicht' en bevatten informatie over de ontwikkeling van het aantal uitkeringen en van andere streefwaarden die in hoofdstuk 2 toegelicht zijn, zoals preventie bij de poort, de redenen voor in- en uitstroom, de samenstelling van het bestand en de uitkeringslasten ten opzichte van het uitkeringsbudget. Ook bevat de kwartaalrapportage informatie over de actuele bestandssamenstelling, de wijze van participeren van cliënten en de dynamiek binnen het bestand (bijvoorbeeld ontwikkelstappen die cliënten zetten). Al met al zijn de kwartaalrapportages heel inzichtelijk, met informatie op het juiste detailniveau, namelijk gericht op de mens en haar/zijn ontwikkeling.

Over de kwartaalrapportages voert Ferm Werk het gesprek met de gemeente, hoofdzakelijk ambtelijk. Dit gesprek wordt wederzijds gewaardeerd. Ook waardeert de ambtelijke organisatie de informatievoorziening vanuit Ferm Werk. De wederzijdse gesprekken zorgen ervoor dat de processen rond de kaderbrief en de verantwoording constructief verlopen. Zoals genoemd in hoofdstuk 3, heeft de informatievoorziening aan de raad nog niet met regelmaat geleid tot gesprekken met de raad.

Om de mening van de raad op te halen is een korte raadsenquête opgesteld met een aantal vragen over de kaderstelling en verantwoording. Hier hebben vier raadsleden op gereageerd, die allemaal ook vóór de recente verkiezingen al in de raad plaatsnamen. De raadsleden geven aan overwegend positief te zijn over in hoeverre zij worden meegenomen in het opstellen van kaders, alsook over de verantwoording van resultaten. Het gevoel bij de uitvoeringspraktijk hebben zij iets minder, maar ze zijn hier wel positief over. Men geeft aan dat het bezoeken van Ferm Werk bijvoorbeeld een mogelijkheid is. De kwaliteit van de verantwoordingsinformatie wordt overwegend positief beoordeeld. De timing van de verantwoordingsinformatie wordt als goed beoordeeld, hoewel men ook aangeeft dat dit vaak niet tijdig genoeg is om bij te kunnen sturen. Het onderwerp Participatie leeft niet heel sterk bij de Raad, zo geven zij dit op een schaal van 1 tot 10 gemiddeld een 5,75.

HOOFDSTUK 5.

Cliëntervaringen

5.1 Inleiding

Om vast te stellen in hoeverre klanten tevreden zijn met de gemeente Bodegraven-Reeuwijk hebben we een beeld gevormd van de cliëntervaringen op basis van ervaringsonderzoeken onder zowel cliënten als werkgevers gedaan. We zien zowel werkzoekenden als werkgevers als klant van de gemeente, aangezien zij beide een dienst of ondersteuning ontvangen. Aangezien er in Bodegraven-Reeuwijk geen recent uitgevoerd ervaringsonderzoek beschikbaar is, hebben we zelf interviews afgenomen met cliënten. We hebben via de gemeente contact gezocht cliënten, van wie we er in totaal vijf hebben geïnterviewd. Daarnaast hebben we zelf een ervaringsonderzoek onder werkgevers uitgevoerd. Omdat een belangrijk deel van de werkgevers regionaal werkt en omdat er voor de vier Groene Hart gemeenten twee en niet vier werkgeversservicepunten zijn, hebben we in totaal twaalf interviews afgenomen.

Het is van belang om op te merken dat zowel het onderzoek voor de cliëntervaring als voor de werkgeverservaring een relatief beperkte omvang heeft en dat het beeld dat we op basis daarvan gevormd hebben wel illustratief is maar niet representatief. Dat wil zeggen dat we met het beeld uit de ervaringsonderzoeken wel onze andere bevindingen kunnen illustreren en nuanceren maar ze niet kunnen opvatten als eigenstandige bevindingen. Als er sprake is van een representatief aantal cliënten en werkgevers dan zou het aantal interviews hoger liggen en dan zouden de onderzoeken cliënttevredenheidsonderzoeken kunnen worden genoemd, waaruit eigenstandige conclusies kunnen worden getrokken.

5.2 Ervaringen van werkzoekenden

Zijn bijstandsgerechtigden tevreden met de ondersteuning van de gemeente? Welke effecten ervaren bijstandsgerechtigden van de ondersteuning van de gemeenten?

Om een inzicht te krijgen in de cliëntervaringen in Bodegraven-Reeuwijk hebben we een vijftal interviews gehouden met cliënten. Dit is slechts een steekproef en niet volledig representatief, maar geeft een indicatie van de ervaringen. Rekening houdend met de omvang van de steekproef kunnen we stellen dat cliënten tevreden zijn met de dienstverlening van de gemeente en Ferm Werk. Men geeft aan dat de consulent behulpzaam is en dat zij het gevoel hebben dat ze hun best doen je aan het werk te helpen. Alle cliënten die we hebben geïnterviewd zijn tevreden over de ondersteuning die zij (hebben) ontvangen van de gemeente. Zo helpt de gemeente bijvoorbeeld bij het zoeken naar een stageplek. Ook geeft de gemeente snel antwoord indien er een hulpvraag is. Een cliënt gaf echter wel aan dat, hoewel ze goed geholpen werd aan werk, ze het gevoel had dat er niet volledig rekening werd gehouden met zijn/haar niveau. Dit komt doordat de gemeente de leerlijnen aanpast aan de mogelijkheden van de meeste cliënten, namelijk praktisch opgeleide mensen.

5.3 Ervaringen van werkgevers

Hoe tevreden zijn werkgevers met de dienstverlening van de gemeenten (het aanleveren van kandidaten voor vacatures en het bieden van ondersteunende instrumenten om werkzoekenden aan de slag te helpen) en met het proces van de dienstverlening?

De werkgeverservaringen van Bodegraven-Reeuwijk zijn zoals toegelicht gebaseerd op een kleine steekproef onder werkgevers in de regio, die ervaring hebben met de dienstverlening van Ferm Werk. Rekening houdend met de omvang van de steekproef hebben we hier ook een aantal ervaringen uit kunnen ophalen. De ervaringen van werkgevers zijn positief te noemen. Men geeft aan dat zij bij Ferm Werk een vaste contactpersoon hebben en indien nodig snel een reactie ontvangen bij vragen. Daarnaast levert Ferm Werk kandidaten aan waar men tevreden over is. In veel gevallen wordt er een goede match gemaakt. Daarnaast ervaart men weinig administratieve lasten.

Bijlage 1. Referentiegemeenten

Bodegraven-Reeuwijk

- Altena
- Bernheze
- Castricum
- Dalfsen
- Kaag en Braassem
- Lansingerland
- Nunspeet
- Peel en Maas
- Teylingen

Bijlage 2. Midden-Holland

Midden-Holland

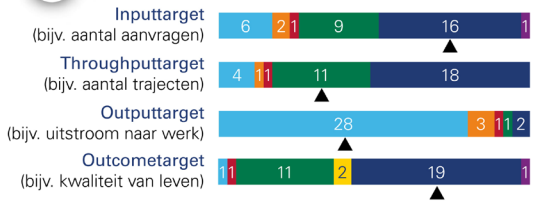
Overzicht werkzoekenden- en werkgeversdienstverlening

Werkzoekendendienstverlening

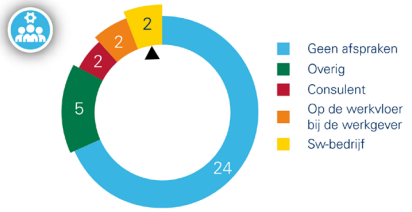
Rol regionaal Werkbedrijf bij aan werk helpen van mensen met arbeidsbeperking

Periodiek overleg op:

Targets arbeidstoeleiding mensen met arbeidsbeperking

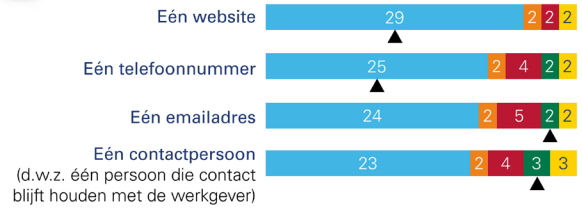


Werkfit maken van mensen met arbeidsbeperking: welke afspraken zijn er en wie voert uit?

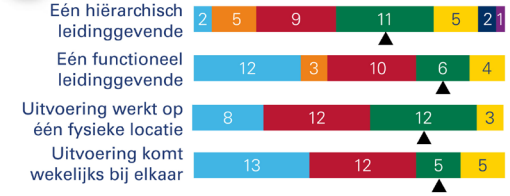


Werkgeversdienstverlening

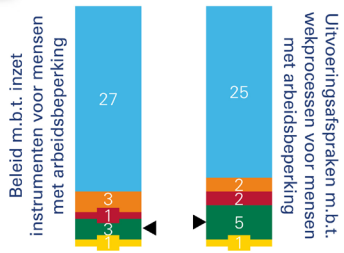
Eén herkenbaar en gezamenlijk publiek aanspreekpunt voor werkgevers in elke arbeidsmarktregio



Gezamenlijke organisatie en management voor regionale werkgeversdienstverlening

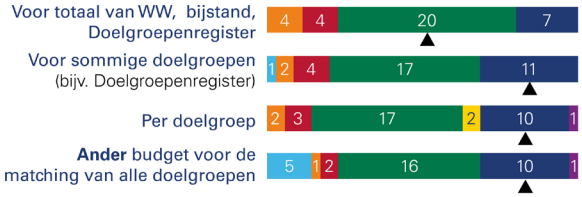


Gezamenlijke instrumenten en werkprocessen voor mensen met arbeidsbeperking

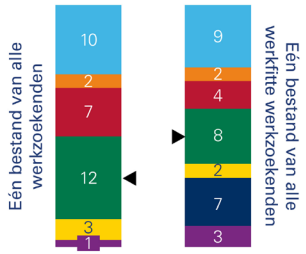


Gezamenlijk budget voor de matching van werkzoekenden

Eén budget ...



Gezamenlijk bestand van werkzoekenden



Legenda

- Voor de hele arbeidsmarktregio: UWV en gemeenten
- Voor de hele arbeidsmarktregio: alle gemeenten
- Per subregio: alle gemeenten
- Apart per gemeente (geen regionale afspraken)
- Anders
- Niet van toepassing
- Geen gegevens
- Uw arbeidsmarktregio

Berenschot

Berenschot

‘WIJ ZIJN BERENSCHOT, GRONDLEGGER VAN VOORUITGANG’

Wij zien een Nederland dat altijd in ontwikkeling is. Zowel sociaal als organisatorisch verandert er veel. Al meer dan 80 jaar volgen wij deze ontwikkelingen op de voet en werken we aan een vooruitstrevende samenleving. Daarbij staan we voor duurzaam advies en de implementatie hiervan. Altijd gericht op vooruitgang én echt iets kunnen betekenen voor mensen, organisaties en de maatschappij.

Alles wat we doen, is onderzocht, onderbouwd en vanuit meerdere invalshoeken bekeken. In ons advies zijn we hard op de inhoud, maar houden rekening met de menselijke maat. Onze adviseurs doen er alles aan om complexe vraagstukken om te zetten naar praktische oplossingen waar u iets mee kan. Wij geven advies en bieden digitale oplossingen waarbij we ons focussen op:

- Toekomst van werk en organisatie
- Energietransitie
- Transformatie van zorg
- Transformatie van openbaar bestuur

Berenschot Groep B.V.

Van Deventerlaan 31-51, 3528 AG UTRECHT
Postbus 8039, 3503 RA UTRECHT
030 2 916 916
www.berenschot.nl

<u>TECHNISCHE REACTIE</u> Onderzoek uitvoering Participatiewet Bodegraven-Reeuwijk 6 juli 2022

BETREFT: NOTA VAN BEVINDINGEN ONDERZOEK PARTICIPATIEBELEID GROENE HART REKENKAMER

Paginanummer en regelnummer	Opmerking	Opmerking wel of niet overgenomen in rapport	Toelichting
Pagina 6 regel 26-28	Scope van het onderzoek 2019, 2020 en 2021. We doen onderzoek om ervan te leren en een dominante factor binnen de scope van het onderzoek is COVID. Is dit een rem op de waarde van het onderzoek naar de toekomst toe?	N.v.t.	We hebben bij het uitvoeren van het onderzoek zoveel mogelijk gekeken naar de lessen die er te trekken zijn, ongeacht de coronacrisis. Daar waar de coronacrisis van invloed is geweest op de prestaties hebben we dit bij de desbetreffende bevindingen vermeld.
Pagina 11 regel 3	Het beleid en het uitvoeringsbeleid is bij Ferm Werk ondergebracht. Het strategisch beleid en de governance op de uitvoering ligt bij de gemeente. Richtsnoer is vooral het volgen van het rijksbeleid als kader.	Overgenomen	
Pagina 11 regel 6	Regio = gemeenten deelnemend aan de GR Ferm Werk. NB: Met regio wordt doorgaans iets anders bedoeld dan de verzameling gemeenten in deze specifieke GR.	Overgenomen	
Pagina 11, schema en regel 14 t/m 21	Ferm Werk bedient 4 gemeenten die vallen onder 2 arbeidsmarktregio's: Midden-Holland en Midden-Utrecht. Dat weerspiegelt dit schema niet. Ook de tekst in regel 14 t/m 21 moet daarop worden aangepast. Deze legt nu een te sterke nadruk op de positionering van FW binnen de AMR MU, terwijl daar geen sprake van is. De positionering is zowél in de AMR MU als in die van MH.	Overgenomen	
Pagina 11, schema aanpassen	Het plaatje schept verwarring. Vul aan met Zuidplas in AMR Rijnmond en BoRe in MH. Plaats	Niet overgenomen	Er staan in de figuur al duidelijk twee pijlen, naar WSP-MH en WSP-MU. De andere suggesties maken

	AMR MU naast het schema. Nu lijkt BoRe in AMR MU te vallen. Suggestie om FW te positioneren op de grens van de 2 AMR's om duidelijk te maken dat er een relatie is met beide.		de figuur alleen maar ingewikkelder.
Pagina 11, schema	Er wordt niet ingegaan op het Sociaal ontwikkelbedrijf in figuur 4. Suggestie: Hierover alsnog iets aangegeven.	Niet overgenomen	Het sociaal ontwikkelbedrijf wordt wel degelijk weergegeven in de figuur.
Pagina 11, regel 22 t/m 26	De partijen zijn niet in figuur 4 opgenomen. Zouden zij daarin niet alsnog een plaats moeten krijgen?	Niet overgenomen	Dat past simpelweg niet in de figuur. Het staat in de tekst benoemd wat de partijen zijn.
Pagina 12, regel 16-18	Zin loopt niet: Herschrijven tot lopende zin.	Overgenomen	
Pagina 13, regel 15 en 16.	6 doelgroepen: A1, A2, B1, B2, C en D. De tekst die in deze alinea volgt kan blijven staan en past ook in het beeld van de hierboven genoemde 6 doelgroepen.	Overgenomen	
Pagina 12 regel 25	Sociale domein = sociaal domein	Overgenomen	
Pagina 12 regel 42	Deze zin bevat een waardeoordeel. Dat is hier prematuur. Suggestie is deze zin weglaten. Of neutraal weergeven '*t.o.v. 2019 is dit een aanzienlijk verschil*'.	Niet overgenomen	Dit oordeel is opgenomen op expliciet verzoek van de Rekenkamercommissie
Pagina 13, regel 32 t/m 37	De tekst klopt niet helemaal en moet zijn: *.....heeft de gemeente Ferm Werk een financiële taakstelling meegegeven. Daarnaast heeft de gemeente de wens uitgesproken om de governance te vereenvoudigen, een wens die ook de andere GR-gemeenten en Ferm Werk hadden. Die vereenvoudiging van de governance is inmiddels een feit en heeft eveneens geleid tot een vereenvoudiging van de financiële informatievoorziening.*	Overgenomen	

	(NB: Een formele taakstelling op het vlak van effectiviteit en efficiëntie is niet gegeven, al zijn dit uiteraard wel onderwerpen van gesprek (geweest) tussen de vier GR-gemeenten en Ferm Werk.)		
Pagina 13, regel 26	Concreter zijn hier. 'In het verleden … vervangen door: in 2020.	Overgenomen	
Pagina 13, regel 29-31	Na "Groote financiële opgave", invoegen de zin: Dit leidde tot een totale gemeentelijke ombuiging vanwege een niet sluitende meerjaren begroting'.	Overgenomen	
Pagina 13, regel 31	De zinsnede ".. de gemeente de extra bijdrage niet zag aankomen…" vervangen door: … de gemeente de bijdrage door ontoereikende … financiële informatie niet zag aankomen.	Overgenomen	
Pagina 14, regel 1	Halvering van het budget graag concreet maken.	Overgenomen	Verwijzing opgenomen naar de desbetreffende paragraaf.
Pagina 14, regel 39	Aan het eind van de regel voor het woord "de" het woord "dat" toevoegen om beide zinnen met elkaar te verbinden.	Overgenomen	
Pagina 14, regel 21 en 22	Strikt genomen organiseert Ferm Werk geen sollicitatietrainingen intern, maar wordt ingezet op sollicitatie-ondersteuning, één-op-één of in groepsverband.	Overgenomen	
Pagina 14, regel 31	In de praktijk worden deze participatieplaatsen zelden ingezet, omdat deze in mindere mate aansluiten op de ondersteuningsbehoefte van de cliënten die een traject doorlopen, dan alternatieve instrumenten/voorzieningen.	Overgenomen	
Pagina 15, regel 3-12	Nu een sterke focus op het sociaal team. Terwijl de samenwerking ook is met SAM en Vluchtelingenwerk. Suggestie om dit in regel 6 concreet te benoemen.	Overgenomen	
Pagina 15 regel 5 en 6	Sociale teams = sociaal teams.	Overgenomen	

	Herformuleren. Zoekt FW de samenwerking met de sociaal teams van de gemeenten, waarbij de indruk is dat deze relatie verdergaand zou kunnen worden verbeterd. NB: Indruk is dat die samenwerking sterker zou kunnen zijn.		
Pagina 15, regel 11	Zin bevat een waarde oordeel "er zijn genoeg plekken. "Dat past hier niet. Suggestie: schrappen.	Niet overgenomen.	Het is geen waardeoordeel, het is een ervaringsgegeven dat uit de interviews naar voren is gekomen.
Pagina 15, regel 29	On voetnoot reden vermelden anders voetnoot weglaten.	Overgenomen	
Pagina 19, regel 36 (en verder in het stuk waar CompetenSYS bij naam wordt genoemd)	Het is CompetenSYS ipv Competensis.	Overgenomen	
Pagina 15, regel 7 en 8	Arbeidsmatige dagbesteding kan vanuit de Wmo, maar ook de Wiz worden geïndiceerd.	Overgenomen	
Pagina 15, regel 16	Dat is niet standaard. Alleen als er een aanleiding toe is, wordt de handhaver betrokken bij het eerste gesprek. In de meeste gevallen is dat niet nodig.	Overgenomen	
Pagina 15, regel 31 en 32	Zuidplas moet zijn Bodegraven-Reeuwijk.	Overgenomen	
Pagina 16, regel 7 en 8	De jongeren zijn met loonkostensubsidie in dienst genomen. Dat is een wezenlijk onderdeel van de genoemde pilot en dus het benoemen waard.	Overgenomen	Het stond er overigens al.
Pagina 16, regel 16 en 17	Dat lees ik niet terug in hoofdstuk 2. Daarin wordt wel benoemd dat er twee WSP's zijn waar Ferm Werk aan deelneemt, maar niet dat er nog een intern WSP is dat voor verbinding met de regionale WSP's zorgt. Juist het interne WSP kan goed aansluiten op de meer lokale arbeidsmarkt.	Niet overgenomen	Hoofdstuk 2 schetst in grote lijnen de context, paragraaf 3.3 geeft de details van de werkgeversdienstverlening.
Pagina 16, regel 20 en 21	Het is wel mogelijk vanuit het interne WSP van Ferm Werk om	Overgenomen	

	cliënten uit de ene gemeente in de ene AMR naar werk in de andere gemeente en AMR te bemiddelen en dat gebeurt ook.		
Pagina 16, regel 23 t/m 27	In de regel, want Iemand uit Woerden kan natuurlijk ook in Bodegraven werken en andersom. Dit sluit Ferm Werk op voorhand allicht niet uit.	Overgenomen	
Pagina 16, regel 30 t/m 32	In lijn met bovenstaande punten: dit ligt genuanceerder. Zoals gezegd kan dit voor cliënten van Ferm Werk (dus ook uit Woerden) wel. Deze worden immers allen door Ferm Werk begeleid naar werk.	Overgenomen	
Pagina 17, regel 4	.. "dit jaar voor het eerst" ..: schrappen. NB: Dit valt buiten scope van het onderzoek.	Overgenomen	
Pagina 17, regel 24 t/m 26	De werkgeverspremie is nu juist één van de in de arbeidsmarktregio geharmoniseerde instrumenten en inmiddels zo goed als gelijkgetrokken in de AMR. De werkgeverspremie kan ingezet worden vanaf een dienstverband van 6 maanden.	Overgenomen	
Pagina 17, regel 35 t/m 37	"Voldoende" dekt hier niet de lading. Juist door het inperken van de financiële middelen door gemeenten (Bodegraven-Reeuwijk staat daarin niet alleen), is het niet mogelijk om de dienstverlening voor de doelgroep die verder van de arbeidsmarkt af staat, op eenzelfde peil te houden als de dienstverlening voor cliënten met een kortere afstand tot de arbeidsmarkt.	Overgenomen	
Pagina 18, regel 2 en 5	Dit kan niet zo worden weergegeven. Formeel heeft Bodegraven-Reeuwijk geen managementlagen (=zelfsturende organisatie zonder hiërarchie). Daarbij zijn	Overgenomen	

	ook de bestuurlijke verhoudingen in de afgelopen periode aanmerkelijk verbeterd. In zin 2 en 5 'management en beleidsniveau' vervangen door: ambtelijk en bestuurlijk niveau.		
Pagina 18, regel 12	Hier staat 2x sociaal team.	Overgenomen	
Pagina 20, regel 2	Figuur = figuren. Gaat om 2 figuren	Overgenomen	
Pagina 20, regel 9	Het woord "positief" is een waardeoordeel en past hier niet. Suggestie: Schrappen. NB: Kwalificatie hangt af van meerdere zaken: Opbouw BUIG budget, verhouding tot bijstandsdichtheid.	Overgenomen	
Pagina 21 regel 14	Grafiek is niet duidelijk. Nadrukkelijk aangeven wat uit deze grafiek spreekt.	Overgenomen	
Pagina 22	Alle grafieken vragen om een goede duiding. Bijvoorbeeld: de eerste grafiek: staat dit voor de inzet op het bestandsvolume van vrijwilligerswerk en sociale activering? Of op een deel van het bestand? Alleen groep C e/o D….. Wat zegt de Y-as Op pagina 23 volgt een gedeeltelijke uitleg die niet voldoende duiding geeft.	Overgenomen	Terecht punt. Voorafgaand aan de grafieken hebben we toegelicht wat de Y-as betekent.
Pagina 23, regel 39 t/m 43	Wat daar staat geldt alleen voor de Tozo. Dus voor de uitvoering van de Tozo is reguliere capaciteit ingezet. Dat geldt niet voor de Tonk.	Overgenomen	
Pagina 23, regel 29 t/m 30	Is "net iets onder het niveau" en "een flinke inhaalslag" wel een accurate duiding. Er missen hier gegevens. Suggestie: Passage herzien.	Overgenomen	
Pagina 23 regel 41 t/m 43	Daar zit nu juist een managerial issue omdat sociale diensten uitvoeringskosten vergoed krijgen en daarmee extra inzet hadden kunnen/ moeten plegen.	Overgenomen	

	Dat is niet per sé te zien als een rechtvaardiging.		
Pagina 24, regel 6	Er wordt hier gesproken over gemeente groter dan 40k. Bodegraven-Reeuwijk is kleiner. Is het dan niet relevanter uit te leggen hoe de verdeling plaatsvind voor gemeenten van deze omvang?	Overgenomen	Het budget van gemeenten met meer dan 15.000 maar minder dan 40.000 inwoners wordt gedeeltelijk objectief verdeeld en gedeeltelijk gebaseerd op historische uitgaven.
Pagina 25, tabel	Getallen begroting en realisatie staan verkeerd om.	Overgenomen	
Pagina 25, regel 13	Inmiddels moet ook 2021 bekend zijn. Suggestie is deze gegevens er bij te betrekken. Scope van het onderzoek is 2021.	Niet overgenomen	Op onze openbare databron zijn de cijfers van 2021 nog niet bekend.