

# RE-INTEGRATIEBELEID GEMEENTE GOES



## RE-INTEGRATIEBELEID GEMEENTE GOES

- Eindrapport -

Auteurs:  
Luuk Mallee  
Cora van Horssen

Regioplan  
Nieuwezijds Voorburgwal 35  
1012 RD Amsterdam  
Tel. : 020 – 531 53 15  
Fax : 020 – 626 51 99

Amsterdam, november 2013  
Publicatienr. 2390

© 2013 Regioplan, in opdracht van de Rekenkamercommissie Goes

Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand en/of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Regioplan.

Regioplan aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

## INHOUDSOPGAVE

|                                                     |           |
|-----------------------------------------------------|-----------|
| <b>Conclusies</b>                                   | <b>I</b>  |
| <b>Aanbevelingen</b>                                | <b>V</b>  |
| <b>1 Inleiding</b>                                  | <b>1</b>  |
| <b>2 Re-integratiebeleid Goes</b>                   | <b>5</b>  |
| 2.1 Beleidskaders re-integratiebeleid               | 5         |
| 2.2 Doelgroep en doelstellingen                     | 7         |
| 2.3 Beleid op hoofdlijnen                           | 9         |
| 2.4 Toekomst                                        | 12        |
| <b>3 Organisatie en uitvoering</b>                  | <b>13</b> |
| 3.1 De organisatie van het re-integratiebeleid      | 13        |
| 3.2 Uitvoering: de re-integratie-instrumenten       | 15        |
| <b>4 Financiën</b>                                  | <b>23</b> |
| <b>5 De resultaten van het re-integratiebeleid</b>  | <b>27</b> |
| <b>6 Evaluatie en bijstelling van beleid</b>        | <b>31</b> |
| 6.1 Informatievoorziening over kosten               | 31        |
| 6.2 Informatievoorziening over beleid en resultaten | 31        |
| 6.3 Sturingsinformatie management                   | 32        |
| 6.4 Evaluatie en bijstelling beleid                 | 33        |
| <b>7 Rol gemeenteraad</b>                           | <b>35</b> |
| 7.1 De kaderstellende rol van de raad               | 35        |
| 7.2 De controlerende rol van de raad                | 37        |
| <b>8 Beoordeling</b>                                | <b>39</b> |
| 8.1 Resultaten benchmark                            | 39        |
| 8.2 Realisatie doelstellingen                       | 41        |
| 8.3 Beleidscyclus                                   | 43        |
| 8.4 Rol gemeenteraad                                | 44        |
| <b>9 Consequenties van de Participatiewet</b>       | <b>47</b> |
| <b>Bijlagen</b>                                     | <b>51</b> |
| Bijlage 1 Het normenkader                           | 53        |
| Bijlage 2 Bestuurlijke reactie                      | 55        |



## CONCLUSIES

### *Hoofdconclusie*

- De gemeente Goes heeft in de periode 2010-2012 vooruitgang geboekt wat betreft de effectiviteit van het re-integratiebeleid. In 2012 presteert Goes duidelijk beter dan vergelijkbare gemeenten wat betreft ontwikkeling van het aantal bijstandsklanten en het voorkomen van instroom in de bijstand. Wat betreft uitstroombevordering presteert Goes de hele periode (iets) beter dan vergelijkbare gemeenten. Goes heeft in 2012 ook de meeste beleidsdoelstellingen gerealiseerd. In de uitvoering is vooral vooruitgang geboekt in de poortwachtersfunctie, de eigen klantmanagersactivering en bij het Nijverheidscentrum. Opvallend is de hoge kwaliteit van de jaarlijkse beleidsplannen en -verslagen die een goed beeld geven van beleid, financiën en resultaten. Hiermee wordt de gemeenteraad ook goed geïnformeerd. De gemeenteraad kan aan invloed winnen door meer eensgezind, proactief en op hoofdlijnen op te treden.

### *Effectiviteit*

- De effectiviteit van het Wwb-beleid in Goes is in de periode 2010-2012 toegenomen. In 2010 presteerde Goes gemiddeld en in 2012 duidelijk beter dan vergelijkbare gemeenten. In 2012 nam het bijstandsvolume in Goes af met 1,5 procent, terwijl dit in vergelijkbare gemeenten toenam met twee à drie procent. Ook de eigen doelstelling om het bijstandsvolume te stabiliseren werd in 2012 gehaald.
- Aan deze gunstige ontwikkeling van het bijstandsvolume lijkt op de eerste plaats een beperking van de instroom ten grondslag te liggen. In 2012 ligt de instroom in Goes duidelijk lager dan bij vergelijkbare gemeenten, terwijl in 2011 Goes nog minder goed presteerde wat betreft instroombeperking. In 2012 wordt de eigen preventiedoelstelling van dertig procent ruim gehaald. De preventiequote bedraagt in dat jaar 42 procent. Het zijn met name de poortwachtersfunctie en het Nijverheidscentrum in combinatie met het Werkgeversservicepunt die hebben bijgedragen aan dit succes.
- Het uitstroompercentage ligt in de hele periode 2010-2012 iets boven dat van vergelijkbare gemeenten.
- Uit de cijfers van de gemeente zelf blijkt dat Goes in 2011 al een grote vooruitgang heeft geboekt met de instroombeperking. De instroom blijft in 2012 op het niveau van 2011, terwijl in 2012 flinke vooruitgang geboekt wordt met de uitstroom.
- De doelstelling dat de helft van de werktrajecten moet resulteren in uitstroom naar een reguliere baan, wordt in 2012 voor het eerst gehaald. Ook hier is de vooruitgang zichtbaar.
- Kijkend naar de afzonderlijke instrumenten blijkt dat het Nijverheidscentrum en het Werkgeversservicepunt de eigen doelstellingen elk jaar te realiseren. Dit geldt niet voor B-flex. Wat verder opvalt, is dat in 2012 slechts 38 procent van de klanten die uitstromen uit de caseload van het Werkgeversservicepunt, betaald werk verkrijgen, terwijl het gemiddelde uitstroompercentage

voor werktrajecten vijftig procent is. Voor klanten die 'werkklaar' zijn, zou je juist een hoger dan gemiddeld uitstroompercentage verwachten.

- Van de 'overige trajecten' zijn de resultaten niet bekend. Ook is niet bekend om hoeveel van welke soorten trajecten het gaat.

#### *Beleid*

- Het re-integratiebeleid van de gemeente Goes bestaat uit drie hoofdbestanddelen: de klantmanagers die verantwoordelijk zijn voor de uitstroom van hun klanten en regie voeren over de trajecten, het Nijverheidscentrum dat moet zorgen voor instroompreventie en snelle uitstroom en het Werkgeversservicepunt dat moet zorgen voor de bemiddeling van klanten die 'werkklaar' zijn.
- De gemeente Goes heeft in de periode 2010-2012 te maken gehad met forse bezuinigingen op het re-integratiebudget en tekorten op het uitkeringsbudget. Deze budgettaire ontwikkelingen hebben geleid tot beleidsaanpassingen: een strengere poortwachter, selectievere inzet van re-integratie, afbouw van gesubsidieerde arbeid en detacheringen, sterke afname van de inzet van loonkostensubsidies en een afbouw van sociale activeringstrajecten gefinancierd uit het re-integratiebudget.

#### *Ontwikkeling*

- De gemeente Goes is in de periode 2010-2012 bezig geweest met een professionaliseringsslag. De klantmanagers zijn met de introductie van het 'methodisch werken' professioneler gaan werken, met als resultaat dat alle klanten goed in beeld zijn, de re-integratie-uitgaven meer onder controle zijn, het maatregelproces strakker is geworden (met een flinke stijging van het aantal opgelegde maatregelen tot gevolg) en de kwaliteit van de managementinformatie is toegenomen.
- Ook het Nijverheidscentrum is verder ontwikkeld. Het gaat hierbij met name om een uitbreiding en verdere ontwikkeling van de trainingen, de samenwerking met uitzendbureaus, aanscherping van de aanmeldingsprocedure en een strakker verzuimprotocol.
- Naar aanleiding van de tegenvallende resultaten, is op dit moment bij B-flex een professionaliseringsslag gaande gericht op het meer competentiegericht opleiden.

#### *Organisatie*

- In de praktijk functioneert het Nijverheidscentrum, hoewel het een stichting is, als gemeentelijke afdeling. Er is directe aansturing door de manager die ook de afdeling A&I aanstuurt en er zijn in de uitvoering korte lijnen met de klantmanagers.
- Het Werkgeversservicepunt werkt vooral intensief samen met de klantmanagers. Er is weinig directe samenwerking tussen het Werkgeversservicepunt enerzijds en het Nijverheidscentrum en B-flex anderzijds. De aansturing van het Werkgeversservicepunt verloopt via het Managersoverleg Sociale Zaken van de deelnemende gemeenten. De resultaatafspraken met het Werkgeversservicepunt beperken zich tot een target voor het aantal te

plaatsen klanten. Er zijn geen afspraken over het percentage klanten dat geplaatst moet worden, verdeeld over betaalde banen en werkervaringsplaatsen.

- B-flex functioneert relatief geïsoleerd. De klantmanagers hebben met B-flex minder intensief contact dan met het Nijverheidscentrum en het Werkgeversservicepunt. Tussen B-flex enerzijds en het Nijverheidscentrum en het Werkgeversservicepunt anderzijds is nauwelijks directe samenwerking.
- B-flex is niet verantwoordelijk voor uitstroom en wordt hierop door de gemeente niet aangestuurd.
- Mogelijke verbeteringen in de organisatie hebben met name betrekking op B-flex: een directere aansturing van B-flex door de voor re-integratie verantwoordelijk manager, heldere afspraken over de doelgroep, informatieverstrekking over en weer, handhaving van afspraken over trajectduur en het beleggen van meer verantwoordelijkheid voor plaatsing bij B-flex.
- Een aandachtspunt in de klantprocessen is de tijdsduur tussen de melding voor een uitkering door volwassenen en de werkintake omdat een traject bij het Nijverheidscentrum pas na de werkintake begint. Er zit nu vaak twee weken tussen melding en werkintake.

#### *Managementinformatie*

- De gemeente Goes beschikt op het terrein van re-integratie in vergelijking met andere gemeenten over vrij veel managementinformatie. De re-integratie-uitgaven aan de belangrijkste onderdelen van het beleid zijn goed te volgen, evenals de uitstroomresultaten van de belangrijkste instrumenten en de realisatie van de meeste doelstellingen. Met de beleidsverslagen, kwartaalrapportages en het dashboard is een en ander inzichtelijk in beeld gebracht, ook voor de gemeenteraad.
- Een hiaat in de managementinformatie betreft de 'overige trajecten' waarvan aantallen en resultaten niet apart worden bijgehouden. Daarnaast heeft de gemeente ook geen zicht op de uitstroom naar ongesubsidieerd werk na afloop van de inzet van loonkostensubsidie. Verder wordt er relatief weinig resultaatinformatie over het Werkgeversservicepunt opgenomen in de beleidsverslagen. Tot slot is er geen goed zicht op het aantal nieuwe klanten dat niet wordt doorverwezen naar het Nijverheidscentrum.

#### *Beleidscyclus*

- De gemeente Goes volgt de beleidscyclus goed. Sterke kanten daarbij zijn de jaarlijkse inzichtelijke hoofdlijnennotities en beleidsverslagen waarmee een goed beeld van beleidsuitgangspunten, beleidskeuzen, doelstellingen, resultaten en de realisatie van de doelstellingen wordt gegeven. Hiermee wordt ook goed inzicht gegeven in de begroting en realisatie van re-integratie-uitgaven.
- Mogelijke verbeterpunten zijn de aanscherping van de resultaatafspraken met het Werkgeversservicepunt en B-flex, het evalueren van het niet realiseren van doelstellingen en dit vertalen in aanpassing van beleid en het differentiëren van de doelstellingen.

#### *De rol van de gemeenteraad*

- De gemeenteraad heeft een beperkte kaderstellende rol op het terrein van re-integratie. Hoewel de gemeente met de jaarlijkse hoofdlijnennotitie zorgt voor een toegankelijk, inzichtelijk en goed leesbaar kaderstellend document, is de invloed van de gemeenteraad op deze kaders niet groot. Enerzijds geeft de gemeente weinig ruimte om kaders ter discussie te stellen, anderzijds blijft de gemeenteraad veelal steken in detailvragen en neemt ze zelf ook weinig initiatief om kaders te stellen. De fracties in de raad werken ook niet constructief samen om meerderheidsmoties in te dienen om beleidsaanpassingen te vragen. De gemeenteraad is daarmee volgend en fiatlerend.
- De gemeente voorziet de gemeenteraad met het jaarlijkse beleidsverslag van voldoende informatie over de resultaten van het re-integratiebeleid. Naar aanleiding van het beleidsverslag worden door raadsleden vooral detailvragen gesteld. Ook hier werken de fracties nauwelijks samen. De raad trekt op basis van de resultaten geen conclusies voor eventuele gewenste beleidsaanpassingen.

## AANBEVELINGEN

De gemeente Goes heeft in de laatste jaren veel vooruitgang geboekt wat betreft de effectiviteit van het re-integratiebeleid. In 2012 doet Goes het beter dan het landelijk gemiddelde en beter dan vergelijkbare gemeenten. Toch mag dit voor de gemeente geen reden zijn om op haar lauweren te rusten.

Hiervoor zijn drie argumenten:

1. De verdeelsystematiek van het uitkeringsbudget zorgt ervoor dat stilstand achteruitgang kan betekenen: de gemiddelde prestatie van gemeenten zal toenemen doordat gemeenten met tekorten op hun uitkeringsbudgetten extra hun best zullen doen.
2. Ook in de komende jaren wordt er, los van de komst van de Participatiewet, nog flink bezuinigd op het re-integratiebudget. Met ingang van 2014 wordt er landelijk 51 miljoen euro gekort en dit loopt op naar 192 miljoen euro in 2018. Dit betekent dat er nog een kwart van het re-integratiebudget af gaat.
3. De komst van de Participatiewet zorgt voor nieuwe uitdagingen voor gemeenten. Alle aspecten van beleid en uitvoering van re-integratie moeten met het oog op de nieuwe wet worden heroverwogen.

Dit kader voor de nabije toekomst en het onderzoek brengt de onderzoekers tot de volgende aanbevelingen.

### *Beleid*

1. Behoud de sterke kanten van het re-integratiebeleid: de strenge poortwachter om de instroom in de Wwb zoveel mogelijk te beperken, een voorziening zoals het Nijverheidscentrum om snelle uitstroom te realiseren en strakke sturing op de klantmanagers en besteding van budgetten.
2. Omdat het voorkomen van instroom de meest efficiënte wijze van volumebeperking is, raden wij de gemeente Goes aan om te onderzoeken welke mogelijkheden er nog zijn om de preventiequote verder te doen stijgen. Kijk met een pilot of de invoering van de vier weken wachttijd voor volwassenen daaraan bijdraagt. Onderzoek of de periode tussen melding voor een uitkering en de werkintake nog verkort kan worden. En tot slot, houdt bij welke nieuwe klanten niet naar het Nijverheidscentrum worden doorverwezen, niet omdat dit nu niet goed gaat, maar om ook op dit aspect scherp te blijven.

### *Sturing*

3. Zorg voor een directe sturings- en verantwoordingslijn tussen de manager die verantwoordelijk is voor het re-integratiebeleid en B-flex als uitvoerder daarvan. De lijn via het bestuur van De Betho is hiervoor niet effectief, gezien de jarenlange tegenvallende resultaten van B-flex. De belangen van de Wsw-organisatie en van het re-integratiebeleid moeten van elkaar gescheiden worden. Om B-flex scherp te houden, raden wij aan om de overeenkomst met B-flex om te zetten van onbepaalde naar bepaalde tijd en om B-flex ook verantwoordelijk te maken voor de uitstroom van de naar hen doorverwezen klanten. Zeker als de plannen voor het oprichten van een regionaal werkbedrijf door gaan, is scheiding van Wsw en re-integratie en de directe verantwoordingsrelatie van groot belang.
4. De gemeente Goes werkt samen met B-flex aan verbeteringen in de methodiek om de resultaten te verbeteren. Maak daarbij ook scherpere afspraken over de doelgroep en realistische afspraken over het te behalen uitstroompercentage zodat naar verloop van tijd vastgesteld kan worden of B-flex voldoende effectief is. Voer na afloop een gedegen evaluatie uit om vast te stellen of de kosten opwegen tegen de baten en welke verbeteringen er mogelijk zijn.
5. De gemeente Goes maakt gebruik van SMART-doelstellingen waarmee vastgesteld kan worden of het beleid en de instrumenten voldoen aan de verwachtingen. Focus daarbij (naast de algemene doelstellingen over het bijstandsvolume) op scherpe, realistische uitstroomdoelstellingen per instrument. Met name de doelstellingen voor het Werkgeversservicepunt kunnen beter: in plaats van één target voor het aantal plaatsingen, zijn twee uitstroompercentages, in betaald werk en in werkervaringsplaatsen beter.
6. Maak geen gebruik meer van de algemene uitstroomdoelstelling van vijftig procent. Dit uitstroompercentage is namelijk hoger dan het gemiddelde uitstroompercentage van de afzonderlijke instrumenten en het niet halen van deze doelstelling is moeilijk te vertalen in bijstellingen van het beleid.
7. Evalueer de realisatie van de doelstellingen per instrument jaarlijks en trek consequenties uit het niet halen of veel te ruim halen van de doelstellingen. Rapporteer hier kort over in het verslag hoofdlijnennotitie.
8. Houd bij of klanten die met loonkostensubsidie aan het werk gaan na afloop van de subsidie aan het werk blijven. Introduceer ook voor de inzet van loonkostensubsidies een doorstroomdoelstelling.
9. Scheid in de hoofdlijnennotitie en het verslag hoofdlijnennotitie in de begroting de 'overige trajecten' van de 'trajectgerelateerde kosten'. Geef zo mogelijk inzicht in de categorieën trajecten die onder 'overige trajecten' vallen.
10. Houd in het verslag hoofdlijnennotitie bij hoeveel van de deelnemers van het Nijverheidscentrum langer dan zes weken in traject blijven, hoe lang deze groep deelnemers gemiddeld in traject blijft en hoeveel procent van hen alsnog uitstroomt naar werk. Houd ook bij hoeveel deelnemers van het Nijverheidscentrum geen uitstroomdoelstelling hebben.

#### *Rol gemeenteraad*

11. Om de kaderstellende rol van de gemeenteraad te vergroten, komen wij tot de volgende aanbevelingen. College, organiseer elk jaar in oktober/november een informatiebijeenkomst om de raad te informeren over de belangrijkste voorgenomen beleidskeuzen. Raadsfracties, werk samen om naar aanleiding van deze informatiebijeenkomst meerderheidsmoties in te dienen om zo nodig de kaders bij te stellen. Vermijd daarbij detailvragen op uitvoeringsniveau. Laat tot slot de hoofdlijnennotitie in de gemeenteraad vaststellen.
12. Ook de controlerende rol van de gemeenteraad kan worden vergroot. De behandeling van het verslag hoofdlijnennotitie moet daarvoor meer in het teken komen te staan van: wat betekenen de resultaten voor de kaders en het beleid van het volgende jaar? Daarvoor is nodig dat het verslag hoofdlijnennotitie meer het karakter krijgt van een evaluatie en dat de raad meer moet samenwerken en zich moet beperken tot de consequenties van de resultaten voor het beleid. Behandeling van het verslag hoofdlijnennotitie zou dan kunnen resulteren in een meerderheidsmotie waarin input wordt gegeven voor de beleidskaders van het komende jaar.
13. Andere gemeenten maken gebruik van 'tafeltjesavonden' waarin raadsleden technische vragen kunnen stellen aan verschillende ambtenaren. Hiermee wordt voorkomen dat er in de raad(scommissie) te veel tijd verloren gaat aan de uitleg van details in rapportages van het college. Het lijkt ons een goed idee om hiermee te experimenteren bij de behandeling van het verslag hoofdlijnennotitie. Voorafgaand aan de bespreking in de raadscommissie, kan zo'n 'tafeltjesavond' georganiseerd worden over het verslag.
14. Gemeenteraad, trek zoveel mogelijk samen op met de gemeenteraden van de andere gemeenten van de nieuwe Gemeenschappelijke Regeling WIZ voor de invulling van de kaderstellende en controlerende rol. Zonder samenwerking zal uw invloed op het beleid in het sociale domein uithollen.

#### *Participatiewet*

15. In de gemeente Goes zijn relatief veel Wajongers. Vanaf 2015 zullen in de eerste vier jaar jaarlijks meer dan honderd jonggehandicapten aankloppen bij de gemeente Goes. Na de herbeoordeling van het zittende bestand van de Wajong, zal de instroom van jonggehandicapten zakken naar maximaal enkele tientallen per jaar. Deze ontwikkeling heeft grote consequenties voor de benodigde formatie en de werkprocessen. Daarnaast zijn er ook veel beleidsinhoudelijke aanpassingen nodig. Begin daarom meteen nadat het parlement de wet heeft aangenomen met de voorbereidingen en betrek de raad bij de beleidskeuzen. Hoe actief worden jonggehandicapten zonder uitkering bediend? Welke consequenties heeft de nieuwe doelgroep op het vrijstellingsbeleid? Kan het Nijverheidscentrum ook ingezet worden voor jonggehandicapten; welke aanpassingen zijn daarbij nodig? Welke consequenties heeft de nieuwe doelgroep voor de werkwijze van het Werkgeversservicepunt? Zijn er nieuwe re-integratie-instrumenten nodig?
16. De dreiging van de quotumregeling zal grote invloed hebben op de relatie tussen werkgevers en het Werkgeversservicepunt. Het Werkgevers-

servicepunt zal intensiever met werkgevers in gesprek moeten. Zij moeten aan verwachtingenmanagement gaan doen: jonggehandicapten kunnen bijna nooit op gewone vacatures geplaatst worden, er zijn aangepaste functies nodig en extra interne begeleiding. Uit de SW-pilot 'Meer werkplekken bij werkgevers voor mensen met een beperking' blijkt dat dit een moeizame weg vol hobbels is. Wacht daarom niet totdat werkgevers bij het Werkgeversservicepunt aankloppen, maar start zo snel mogelijk een pilot (wellicht in samenwerking met De Betho) om een nieuwe werkwijze te ontwikkelen waarbij instrumenten als job carving, job coaching en loonwaardemetingen met daarop gebaseerd loonkostensubsidie, ingezet kunnen worden.

## 1 INLEIDING

De Rekenkamercommissie Goes heeft in het voorjaar van 2013 aan RegioPlan de opdracht gegeven een onderzoek uit te voeren naar de effectiviteit van het re-integratiebeleid van de gemeente.

Voor dit onderzoek heeft de Rekenkamercommissie Goes de volgende doelstelling geformuleerd: 'op basis van een oordeel over de effectiviteit van het re-integratiebeleid de gemeenteraad en het college handvatten bieden voor een eventuele aanpassing en verbetering van het re-integratiebeleid'.

### ***Vraagstelling***

De centrale vraag voor het onderzoek luidt als volgt:

*Hoe effectief is het re-integratiebeleid in Goes vanaf 2010 en hoe kan de effectiviteit van het beleid verder verbeterd worden met het oog op de plannen voor regionale samenwerking, de komst van de Participatiewet en de bezuinigingen?*

Deze centrale vraag is uitgewerkt in de onderstaande onderzoeksvragen die in het onderzoek worden beantwoord.

### ***Doelstellingen en kaderstelling***

1. Welke beleidsdoelen heeft de gemeente Goes geformuleerd voor de periode 2010-2012 voor het re-integratiebeleid?
2. Welke beleidskaders heeft de gemeenteraad van Goes in die periode voor het re-integratiebeleid geformuleerd?

### ***Beleid en organisatie***

3. Hoe ziet het re-integratiebeleid er op hoofdlijnen uit? In hoeverre wordt er in het beleid rekening gehouden met specifieke kenmerken van het Wwb-bestand en van de regionale arbeidsmarkt?

### ***Organisatie en uitvoering van beleid***

4. Hoe is het re-integratiebeleid in de gemeente Goes georganiseerd? Wat doet de gemeente zelf en wat is uitbesteed en aan welke organisaties? Wat is de rol van de gemeentelijke klantmanagers?
5. Welke re-integratie-instrumenten heeft de gemeente Goes in de periode 2010-2012 ingezet voor welke klanten?

### ***Resultaten***

6. Wat zijn de resultaten van de verschillende re-integratie-instrumenten in de periode 2010-2012? In hoeverre zijn met deze resultaten de doelen op het niveau van instrumenten gerealiseerd?
7. Hoe zijn de kosten van het re-integratiebeleid opgebouwd? Wat zijn oorzaken van de in 2010 en 2011 ontstane tekorten op het re-integratie-budget?

8. Hoe verhouden de prestaties van de gemeente Goes op het terrein van
9. re-integratie (instroompreventie, uitstroombevordering en volume-beperving) zich tot vergelijkbare gemeenten?
10. In hoeverre zijn de beleidsdoelen met betrekking tot het re-integratiebeleid gerealiseerd? Wat zijn verklaringen voor het eventueel niet realiseren van de doelen?

#### *Evaluatie en terugkoppeling*

11. Krijgen het college van B en W en de gemeenteraad voldoende informatie over de resultaten en kosten van het re-integratiebeleid om de effectiviteit en efficiëntie van het beleid vast te stellen?
12. Wordt de uitvoering van het re-integratiebeleid periodiek geëvalueerd en in hoeverre worden het beleid of de doelstellingen op basis van de uitkomsten van deze evaluaties bijgesteld?

#### *Rol gemeenteraad*

13. Hoe vult de gemeenteraad zijn kaderstellende en controlerende rol in met betrekking tot het re-integratiebeleid? In hoeverre moet deze rol van de gemeenteraad anders ingevuld worden met het oog op de regionale samenwerking?

#### *Mogelijke verbeteringen*

14. Welke verbeteringen zijn er gezien de effectiviteit van het beleid mogelijk, mede met het oog op de plannen voor regionale samenwerking, de komst van de Participatiewet en de bezuinigingen?

#### **Normenkader**

Voor het onderzoek heeft de rekenkamercommissie gebruikgemaakt van een normenkader, waaraan de mate van de effectiviteit van het re-integratiebeleid getoetst kon worden. Het normenkader bestaat uit twee delen:

1. Resultaatnormen:
  - de ontwikkeling van het aantal bijstandsklanten, de instroom in en de uitstroom uit de bijstand in de periode 2010-2012 in vergelijking met andere gemeenten;
  - de mate waarin de doelstellingen zijn gerealiseerd die de gemeente Goes zelf heeft geformuleerd.
2. Procesnormen:
  - de beleidscyclus: hoe beter de gemeente Goes de fasen van de beleidscyclus doorloopt, hoe beter wordt voldaan aan de randvoorwaarden voor een effectief en efficiënt beleid;
  - een aantal normen waarmee de kaderstellende en controlerende rol van de gemeenteraad kan worden beoordeeld.

Een uitgebreidere uitwerking van het normenkader is opgenomen in bijlage 1 van het rapport.

### **Onderzoeksaanpak**

De onderzoeksaanpak bestond uit een uitgebreide documentenstudie, interviews en een benchmark.

Voor de documentenstudie zijn onder meer de volgende documenten bestudeerd: de programmabegrotingen, programmaverslagen, beleidsplannen, beleidsverslagen, verordeningen, beleidsregels en documentatie over de plannen voor een Gemeenschappelijke Regeling Werk, Inkomen en Zorg (WIZ) en een regionaal werkbedrijf.

De volgende personen zijn geïnterviewd: de portefeuillehouder, het sectorhoofd Maatschappelijke Ontwikkeling, de teamcoördinator Activering, twee klant-managers activering, de beleidsmedewerker, de financieel consultant van de afdelingen Zorg en Activering & Inkomensvoorziening (A&I), vertegenwoordigers van de belangrijkste re-integratie-instrumenten (het Nijverheidscentrum, het Werkgeversservicepunt en B-flex), de raadsgriffier en een aantal raadsleden. In een afsluitend gesprek met het sectorhoofd Maatschappelijke Ontwikkeling, de teamcoördinator Activering en de beleidsmedewerker zijn de belangrijkste bevindingen besproken.

Voor een globale beoordeling van de effectiviteit van het re-integratiebeleid van de gemeente Goes heeft de rekenkamercommissie gebruikgemaakt van een benchmark op basis van openbare gegevens van het CBS.<sup>1</sup> Er is gekeken naar drie overkoepelende prestatie-indicatoren: de volumeontwikkeling Wwb, de instroom in de Wwb en de uitstroom uit de Wwb. Als norm zijn de gemiddelde prestaties van een groep met de gemeente Goes vergelijkbare gemeenten gebruikt.

Het onderzoek is uitgevoerd in de periode van mei 2013 tot en met augustus 2013.

### **Leeswijzer**

De hoofdstukken 2 tot en met 6 geven aan de hand van de fasen van de beleidscyclus een feitelijk beeld van het re-integratiebeleid. Achtereenvolgens komen het beleid (H2), organisatie en uitvoering (H3), de financiën (H4), de resultaten van het beleid (H5) en de evaluatie en bijstelling van het beleid (H6) aan bod. In hoofdstuk 7 beschrijven we de rol van de gemeenteraad in het re-integratiebeleid.

In hoofdstuk 8 wordt het re-integratiebeleid beoordeeld met behulp van het normenkader. Hoofdstuk 9 geeft een beknopt overzicht van de belangrijkste consequenties van de komst van de Participatiewet en de aangekondigde bezuinigingen.

---

<sup>1</sup> We hebben gebruikgemaakt van het maatwerkbestand '2013stromenbijstandgemeenten' dat te vinden is op de website van het CBS.



## 2 RE-INTEGRATIEBELEID GOES

### 2.1 Beleidskaders re-integratiebeleid

In deze paragraaf beantwoorden we onderzoeksvraag 2: *Welke beleidskaders heeft de gemeenteraad van Goes in de periode 2010-2012 voor het re-integratiebeleid geformuleerd?*

De beleidskaders voor het re-integratiebeleid, dat wil zeggen de uitgangspunten van het beleid en de belangrijkste beleidskeuzen zijn vooral terug te vinden in twee notities: De kaderstellende nota re-integratieafdeling A&I 2011 en De hoofdlijnennotitie re-integratie 2012. Daarnaast zijn er, verspreid over diverse andere documenten, uitgangspunten van het beleid en beleidskeuzen opgenomen: de programmabegrotingen, verordeningen en beleidsplannen.

#### ***Beleidskaders in programmabegrotingen***

In de programmabegrotingen van 2010, 2011 en 2012 zijn nagenoeg identieke teksten opgenomen. Het doel van het programma Werk, Inkomen en Zorg is als volgt omschreven: 'om daar waar nodig bestaansvoorzieningen te verstrekken en om de zelfstandigheid van onze inwoners te bevorderen. Arbeids(re-) integratie in het kader van de Wet werk en bijstand vormt daarbij nadrukkelijk een speerpunt. In dit kader worden voorzieningen ingezet, gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie.' In de programmabegroting wordt één instrument expliciet genoemd: 'het opgezette Nijverheidscentrum vervult een belangrijke rol'.

#### ***Algemene uitgangspunten re-integratiebeleid***

In de participatieverordening 2009 (artikel 2) zijn de uitgangspunten van het re-integratiebeleid opgenomen die op 15 april 2004 door de gemeenteraad zijn vastgesteld:

- a. Iedere persoon is primair zelf verantwoordelijk om weer aan het werk te komen en in zijn eigen levensonderhoud te voorzien.
- b. Iedere persoon moet zo snel mogelijk weer in een tot werk leidend traject worden geplaatst, waar mogelijk afgestemd op het individu (maatwerk).
- c. Begeleiding naar regulier werk heeft voorrang; als regulier werk geen optie is, dient een zinvolle dagbesteding te worden geboden.
- d. De re-integratie-instrumenten staan primair in dienst van de doorstroom naar regulier werk.
- e. Bij het toeleiden naar arbeid geldt het criterium van algemeen geaccepteerde arbeid.
- f. Bij oudere werkzoekenden (57,5 jaar en ouder) moet worden gekeken naar de reële kansen op de arbeidsmarkt; bij de werkzoekenden met jonge kinderen (onder de 5 jaar) wordt rekening gehouden met de zorgtaken.

- g. Doelgroepen van het re-integratiebeleid voor wie de gemeente een specifieke wettelijke taak heeft, mogen niet worden uitgesloten van dienstverlening; de 'eigen uitkeringsgerechtigden' hebben prioriteit boven andere groepen (nug en Anw).

Deze algemene uitgangspunten staan ook in 2012 nog grotendeels over eind.

Voor het jaar 2010 zijn er geen documenten waarin de beleidskaders zijn opgenomen.

### ***Beleidskeuzes 2011***

De beleidskaders voor 2011 zijn te vinden in De kaderstellende nota re-integratieafdeling A&I 2011. Ten opzichte van 2010 moest de gemeente Goes in 2011 fors bezuinigen op de uitgaven aan re-integratie. In deze kaderstellende nota zijn de beleidskeuzen opgenomen om deze bezuiniging te realiseren. Re-integratiemiddelen worden vooral ingezet op personen met kansen op uitstroom naar regulier werk, met een gemeentelijke uitkering. Er wordt bezuinigd op gesubsidieerde arbeid, detacheringen, loonkostensubsidies en sociale activering.

### ***Beleidskeuzes 2012***

De beleidskaders voor 2012 zijn te vinden in De hoofdlijnennotitie re-integratie 2012. Drie ontwikkelingen zijn van invloed op de beleidskeuzen voor 2012:

1. De gemeente Goes krijgt in 2012 te maken met een bezuiniging op het re-integratiebudget van 44 procent.
2. Per 1 januari 2012 wordt een wetswijziging Wwb doorgevoerd, waarmee onder meer de Wwb en de WIJ worden samengevoegd en er een wachttijd van vier weken wordt ingevoerd voor jongeren die een Wwb-uitkering aanvragen.
3. In 2013 wordt de Wet werken naar vermogen (Wwv) ingevoerd.

#### ***Ad 1: Bezuinigingen***

Om de bezuinigingen op het re-integratiebudget het hoofd te bieden, hebben het college van B en W en de gemeenteraad besloten om in 2012 € 600.000 uit eigen middelen te investeren in het re-integratiebeleid.<sup>2</sup> Met dit budget verwacht de gemeente Goes in 2012 een basispakket aan re-integratie in stand te kunnen houden. De ambitie daarbij is om het uitkeringsbestand in 2012 te stabiliseren.

#### ***Ad 2 Wijziging Wwb***

In reactie op de wetswijziging Wwb maakt de gemeente Goes de volgende beleidskeuzen:

- De gemeente blijft investeren in jongeren zonder startkwalificatie.
- De gemeente voert de wachttijd van vier weken in voor jongeren, maar laat niet alle jongeren tijdens de wachttijd helemaal los: jongeren die hulp nodig

---

<sup>2</sup> Hierbij moet vermeld worden dat de gemeentelijke klantmanagers al jaren uit het re-integratiebudget gefinancierd worden. Het gaat om € 358.080 in 2010, € 438.950 euro in 2011 en € 465.117 in 2012.

hebben, worden doorverwezen en over jongeren die niet zelfredzaam zijn, wordt regie gevoerd.

#### *Ad 3 Wet Werken naar Vermogen*

De voorbereiding op de Wet Werken naar Vermogen vraagt een 'omvorming' van het huidige SW-bedrijf (De Betho) naar de nieuwe situatie, aldus de hoofdlijnennotitie. De notitie vermeldt dat er onder het algemeen bestuur van de Betho, bestaande uit de wethouders sociale zaken van de deelnemende gemeenten, breed draagvlak is om toe te werken naar een gemeentelijk werkbedrijf dat meer taken uitvoert dan alleen de Wsw. In 2012 zal dit concept verder moeten zijn uitgewerkt.

De beleidskeuzen die zijn opgenomen in de hoofdlijnennotitie re-integratie 2012 zijn grotendeels een verdere aanscherping van keuzen die al eerder gemaakt zijn. Twee keuzen zijn nieuw: de inzet van een stevige poortwachtersfunctie en handhaving om instroom in de Wwb zoveel mogelijk te voorkomen en de introductie van een schifting aan de poort zodat kansrijke klanten geïdentificeerd worden en snel aan het werk geholpen kunnen worden.

## **2.2 Doelgroep en doelstellingen**

In deze paragraaf beantwoorden we onderzoeksvraag 1: *Welke beleidsdoelen heeft de gemeente Goes geformuleerd voor de periode 2010-2012 voor het re-integratiebeleid?*

#### ***Doelgroep re-integratie***

In 2010 en 2011 wordt de doelgroep voor het re-integratiebeleid in de beleidsplannen breed geformuleerd. Behalve personen met een gemeentelijke uitkering en personen die in gesubsidieerde arbeid werken, behoren ook niet-uitkeringsgerechtigden, mensen met een Anw- of UWV-uitkering en werknemers die met ontslag worden bedreigd tot de doelgroep. In de hoofdlijnennotitie 2012 wordt de doelgroep ingeperkt. 'In principe wordt aan andere doelgroepen (geen uitkering of UWV-uitkering) geen traject op het gebied van re-integratie geboden in de zin van intensieve ondersteuning of inkoop van dienstverlening.'

#### ***Doelstelling sluitende aanpak***

Aansluitend op de algemene uitgangspunten van het re-integratiebeleid uit 2004 wordt in de beleidsplannen A&I van 2010 en 2011 de doelstelling van het re-integratiebeleid als volgt gedefinieerd:

'Personen die tot de doelgroep van het re-integratiebeleid behoren, laten voorzien in hun eigen inkomen door middel van betaald werk. Het gaat daarbij om duurzame uitstroom uit de uitkering, dat wil zeggen een dienstverband van tenminste zes maanden, maar bij voorkeur voor onbepaalde tijd.'

In het verlengde van deze doelstelling wordt de ambitie van een sluitende aanpak benoemd.

‘Voor degenen met een gemeentelijke uitkering voor wie regulier werk (nog) niet haalbaar is, geldt dat zij maatschappelijk nuttige activiteiten (gaan) verrichten.

Uitgangspunt is dus dat iedere uitkeringsgerechtigde iets doet.

Als de uitkeringsgerechtigde om medische, psychische en/of sociale redenen aantoonbaar niets kan doen, dan kan de gemeente deze persoon van de arbeidsverplichtingen ontheffen (geheel of gedeeltelijk).’

In 2011 wordt deze ambitie afgezwakt: ‘Gezien de beperkte re-integratiemiddelen kan niet aan alle personen een traject c.q. ondersteuning worden aangeboden.’

In de hoofdlijnennotitie 2012 zijn als vervolg op de sluitende aanpak de volgende doelstellingen opgenomen:

- de gemeentelijke klantmanagers moeten iedere uitkeringsgerechtigde in beeld hebben;
- iedere uitkeringsgerechtigde heeft een traject, levert een tegenprestatie of heeft een ontheffing.

Hiermee blijft het uitgangspunt dat iedere uitkeringsgerechtigde iets doet overeind, maar is het niet meer de gemeente die altijd een aanbod moet doen.

### ***Doelstelling bestandsontwikkeling<sup>3</sup>***

Voor 2012 heeft de gemeente Goes de ambitie uitgesproken het uitkeringsbestand te stabiliseren. In 2010 en 2011 wordt niet gesproken over een ambitie, maar een verwachting (2010) en een prognose (2011).

Gerelateerd aan deze ambitie dan wel prognose, is jaarlijks ook een prognose voor de instroom en uitstroom geformuleerd en een prognose voor het aantal in te zetten trajecten.

### ***Algemene resultaatdoelstellingen re-integratie***

In de programmabegrotingen en de beleidsplannen zijn voor elk van de drie jaren de volgende resultaatdoelstellingen geformuleerd:

- Tenminste vijftig procent van de werktrajecten van personen met een toegekende uitkering, moet binnen de periode van één jaar na de start van het traject resulteren in een reguliere baan van tenminste zes maanden of een opleiding met studiefinanciering. Deze trajectperiode van één jaar is exclusief eventuele scholing of opleiding en nazorg.
- Tenminste zeventig procent van de bemiddelingstrajecten naar vrijwilligerswerk moet binnen een periode van drie maanden resulteren in een concrete

---

<sup>3</sup> De effectindicatoren uit de programmabegrotingen en de corresponderende doelstellingen uit beleidsplannen over het re-integratiebeleid zijn specifiek (dat wil zeggen eenduidig), meetbaar (doelstellingen zijn vertaald in gekwantificeerde indicatoren die meetbaar zijn), acceptabel (het management staat achter de doelstellingen) en tijdsgebonden (het gaat telkens over één jaar). De doelstellingen zijn niet realistisch in de zin dat er vooraf onderzoek is gedaan naar de haalbaarheid van de doelstellingen. In de praktijk lijken de doelstellingen wel haalbaar aangezien de doelstellingen meestal (bijna) worden gerealiseerd. Daarmee zijn de doelstellingen dus grotendeels SMART.

plaatsing op vrijwilligerswerk of maatschappelijk nuttige taken gedurende minimaal zes maanden.

Voor 2010 en 2011 is in de beleidsnota de volgende doelstelling geformuleerd:

- Ten aanzien van de personen voor wie een voortraject is aangewezen, geldt een maximale voorbereidingsperiode van twaalf maanden waarna doorstroom in een concreet werktraject ofwel doorstroom naar een bemiddelingstraject vrijwilligerswerk ofwel ontheffing van de arbeidsplicht (niet plaatsbaar) plaatsvindt.

#### ***Doelstelling poortwachter***

Voor 2012 is voor het eerst een doelstelling geformuleerd voor de poortwachter: van de vijfhonderd meldingen voor een uitkering, leiden er 150 niet tot toekenning. De preventiequote is daarmee minimaal dertig procent.

#### ***Doelstellingen Nijverheidscentrum***

Voor het Nijverheidscentrum is voor elk van de jaren een doelstelling geformuleerd dat minimaal dertig procent van de deelnemers binnen zes weken betaald werk heeft. De resterende zeventig procent wordt geplaatst op een concreet vervolg(traject). De uitval bedraagt maximaal twintig procent (naar fase 4/zorg).

#### ***Targets Werkgeversservicepunt***

Voor het Werkgeversservicepunt worden jaarlijks targets afgesproken voor het aantal plaatsingen. Het gaat om absolute aantallen, niet gerelateerd aan het aantal doorverwezen klanten. Het gaat voor de gemeente Goes om targets van achtereenvolgens 60, 72 en 72.

#### ***Uitstroombelofte B-flex***

Vanaf 2012 wordt ook voor B-flex de doelstelling gehanteerd van vijftig procent uitstroom naar werk binnen een jaar.

## **2.3      Beleid op hoofdlijnen**

In deze paragraaf beantwoorden we onderzoeksvraag 3: *Hoe ziet het re-integratiebeleid er op hoofdlijnen uit? In hoeverre wordt er in het beleid rekening gehouden met specifieke kenmerken van het Wwb-bestand en van de regionale arbeidsmarkt?*

#### ***Het beleid op hoofdlijnen***

De kern van het re-integratiebeleid van de gemeente Goes in de periode 2010-2012 is de trojka van klantmanagers, het Nijverheidscentrum en het Werkgeversservicepunt:

- De klantmanagers activering voeren de regie over de trajecten, beslissen over (vervolg)trajecten, de inzet van loonkostensubsidie en de vergoeding

van trajectgerelateerde kosten. De uitvoerders van re-integratietrajecten werken in opdracht van de klantmanagers.

- Burgers die in Goes een uitkering aanvragen, moeten meteen aan het werk in het Nijverheidscentrum. Daar vindt een uitgebreide diagnose plaats en doet men werkervaring, werknemersvaardigheden en sollicitatievaardigheden op. Het Nijverheidscentrum is gericht op preventie van instroom en op snelle werkhervatting.
- Het Werkgeversservicepunt zorgt voor de werving van vacatures en de persoonlijke coaching bij sollicitaties.

### **Beleidsontwikkelingen 2010-2012**

Het re-integratiebeleid van de gemeente Goes kende in de periode 2010-2012 de onderstaande veranderingen, hoofdzakelijk ingegeven door de grote bezuinigingen op het re-integratiebudget dat het Rijk verstrekt. Terwijl de gemeente Goes in 2010 nog ruim 4 miljoen euro uitgaf aan re-integratie, was het door het Rijk toegekende budget voor 2012 nog maar 1,4 miljoen euro.

- Een strenge poortwachter is een belangrijk instrument geworden ter voorkoming van instroom in de uitkering. De wachttijd voor jongeren, een strak maatregelenproces en het Nijverheidscentrum dragen hieraan bij. Sinds 2012 is er ook een doelstelling voor de preventiequote.
- In de loop van de tijd wordt re-integratie steeds selectiever ingezet. De nadruk is gekomen op de nieuwe instroom en daarbinnen de personen die binnen een jaar aan het werk kunnen. De uitgebreide diagnose van het Nijverheidscentrum geeft input voor de selectieve inzet.
- De ID- en Wiw-banen zijn volledig afgebouwd. Een deel van deze banen is omgezet in banen met (eindige) loonkostensubsidies. Ook de inzet van detacheringen is bijna geheel afgebouwd. Tot slot is ook de inzet van loonkostensubsidies sterk afgenomen. Hiermee zijn de uitgaven aan deze voorzieningen met twee derde afgenomen van 1,8 miljoen in 2010 tot ruim 500.000 euro in 2012.<sup>4</sup> In 2013 is nog 350.000 euro begroot.
- De uitgaven vanuit het re-integratiebudget aan bemiddelingstrajecten naar vrijwilligerswerk bij de ruilwinkel en het Steunpunt Vrijwilligerswerk zijn afgebouwd.

### **Doelgroepenbeleid**

De gemeente geeft aan dat het klantenbestand in Goes geen specifieke samenstelling heeft; er zijn geen achterstandwijken en geen grote specifieke klantgroepen. Het doelgroepenbeleid beperkte zich in de periode 2010-2012 tot specifiek beleid gericht op jongeren.<sup>5</sup>

Het jongerenbeleid bestaat uit: specifieke klantmanagers activering voor jongeren, nauwe samenwerking met het RMC om zo mogelijk voortijdig

---

<sup>4</sup> In 2012 is feitelijk 740.000 euro uitgegeven. Hierbij zat echter een incidentele uitgave van ongeveer 200.000 euro als gevolg van het faillissement van Maecon.

<sup>5</sup> Daarnaast is de gemeente Goes eind 2012 gestart met een project gericht op de uitstroom van een groep van honderd ex-inburgeraars in het uitkeringsbestand.

schoolverlaters terug naar school toe te leiden<sup>6</sup> en vanaf 2012 de vier weken wachttijd voor jongeren. Daarnaast heeft de gemeente Goes geparticipeerd in het Actieplan jeugdwerkloosheid (zie kader).

**Actieplan jeugdwerkloosheid**

Het Actieplan jeugdwerkloosheid Zeeland heeft gelopen van september 2009 tot 1 januari 2012. De concrete doelstelling was om het aantal jeugdwerklozen in Zeeland op maximaal 1.000 jongeren te stabiliseren. Er is Zeeland-breed ingezet op diverse sectorprojecten, namelijk in de bouw/infra, in de zorg, in de schilderbranche en in de techniek. De sectorprojecten gingen vooral over instroom van jongeren in opleidingsplekken en/of leer-werkplekken en in de bouw ook om behoud van arbeidsplekken. Tot en met 2011 hebben in totaal 276 jongeren in Zeeland deelgenomen aan de sectorprojecten, waarvan 116 uit de Oosterschelderegio en achttien uit de gemeente Goes.

Binnen het Actieplan jeugdwerkloosheid Zeeland waren ook activiteiten die per subregio werden georganiseerd. Voor de Oosterschelderegio ging het om de ontwikkeling van jongerenloketten, specifieke jobhunting voor jongeren, het opsporen van niet-geregistreerde jongeren en deze jongeren een aanbod doen en voorlichting op scholen ten behoeve van het maken van arbeidsmarktrelevante vervolgkeuzes door de jongeren. De jobhunter voor de Oosterschelderegio heeft vanaf november 2009 tot en met december 2011 in totaal 241 plaatsingen gerealiseerd waarvan 94 van jongeren vanuit de gemeente Goes.

**Regionale arbeidsmarkt**

Het Werkgeversservicepunt is de koppeling tussen het re-integratiebeleid en de regionale arbeidsmarkt. Het Werkgeversservicepunt werkt voor de hele Oosterschelderegio en werkt samen met het Werkgeversservicepunt van UWV dat voor heel Zeeland werkt. In het kader van het Werkgeversservicepunt is een adviesraad van werkgevers ingesteld. Via deze adviesraad krijgen de gemeenten feedback van werkgevers over het functioneren van het Werkgeversservicepunt en informatie over waar kansen liggen op de regionale arbeidsmarkt.

Verder is de samenwerking met uitzendbureaus sinds medio 2012 geïntensiveerd. In 2012 zijn er samenwerkingsafspraken gemaakt met Tempo Team en de gemeente is in gesprek met Randstad om ook met die organisatie afspraken te maken. Het is de bedoeling dat de groep van (potentiële) instromers in de bijstand die directe arbeidsmarktkansen hebben, zo snel mogelijk aan het werk gaan door uitzendbureaus rechtstreeks te betrekken 'aan de kop van het proces'.

---

<sup>6</sup> In 2013 is de gemeente Goes gestart met een pilot om de samenwerking tussen het RMC en de afdeling A&I te intensiveren, waarbij de volledige regie over de re-integratie van jongeren zonder startkwalificatie met een uitkering bij het RMC komt te liggen.

## 2.4 Toekomst

### ***Re-integratiebeleid 2013***

Ook voor 2013 heeft de gemeente Goes als centrale doelstelling de stabilisering van het uitkeringsbestand geformuleerd. Daarnaast wordt een preventiequote van veertig procent en uitstroom uit re-integratietrajecten van vijftig procent nagestreefd.

In het kader van de poortwachter wordt in 2013 een pilot huisbezoeken gestart, wordt overwogen de vier weken wachttijd ook in te zetten voor volwassenen en wordt de samenwerking met uitzendbureaus geïntensiveerd. In het kader van activering wordt onder meer het Jobcenter op het Nijverheidscentrum uitgebreid en verder geprofessionaliseerd, wordt de samenwerking tussen het Werkgeversservicepunt en uitzendbureaus uitgebreid, en wordt de re-integratie van een grote groep ex-inburgeraars ter hand genomen.

### ***Gemeenschappelijke Regeling Samenwerking De Bevelanden***

Goes werkt samen met de gemeenten Noord-Beveland, Kapelle, Reimerswaal en Borsele toe naar een gemeenschappelijke afdeling Werk, Inkomen en Zorg. Hiertoe is de Gemeenschappelijke Regeling Samenwerking De Bevelanden opgericht. De beoogde startdatum van de nieuwe afdeling is 1 januari 2014. Naast de uitvoering van de Wwb zal ook de uitvoering van de Wmo onder de nieuwe gemeenschappelijke regeling komen. De nieuwe afdeling WIZ zal gehuisvest worden in Goes. In de overige gemeentehuizen wordt ook een baliefunctie ingericht. De gemeenteraden hebben drie K's als kader meegegeven: het reduceren van de kosten, de kwaliteit behouden en de kwetsbaarheid beperken.

### ***Regionaal werkbedrijf***

Daarnaast is er in de regio gewerkt aan de oprichting van een regionaal werkbedrijf. Betrokken gemeenten zijn de vijf gemeenten van de Bevelanden en Tholen. Het uitgangspunt bij het regionaal werkbedrijf is dat het werkbedrijf de taken uitvoert op het terrein van re-integratie en de afdelingen sociale zaken van de gemeenten de taken uitvoeren op het terrein van de poortwachter, handhaving, inkomen, zorg en de regie op re-integratie en activering. Gemeenten kunnen naast het basispakket aanvullende, specifieke re-integratiediensten afnemen bij het regionaal werkbedrijf. Wat betreft de juridische organisatie is gekozen voor de bestaande juridische organisatievorm van het SW-bedrijf De Betho. Door de onduidelijkheden rondom de Participatiewet en het sociaal akkoord zijn de voorbereidingen voor het regionaal werkbedrijf echter stopgezet in afwachting van meer duidelijkheid daarover.

### 3 ORGANISATIE EN UITVOERING

#### 3.1 De organisatie van het re-integratiebeleid

In deze paragraaf beantwoorden wij het eerste deel van onderzoeksvraag 4: *Hoe is het re-integratiebeleid in de gemeente Goes georganiseerd? Wat doet de gemeente zelf en wat is uitbesteed en aan welke organisaties?*

##### **Afdeling Activering en Inkomensvoorziening (A&I)**

Het re-integratiebeleid wordt uitgevoerd door de afdeling A&I, die valt onder de sector Maatschappelijke Ontwikkeling. Onder deze sector vallen daarnaast onder meer de afdeling Samenleving (welzijn) en de afdeling Zorg (Wmo).

De Afdeling A&I bestaat uit het team activering en het team inkomensvoorziening. Binnen het team activering werken medio 2013 vier vaste en drie tijdelijke klantmanagers activering, twee consultants inburgering en een administratief medewerker. Er zijn twee soorten klantmanagers activering, namelijk voor jongeren en voor volwassenen.

##### **Het Nijverheidscentrum**

Het Nijverheidscentrum is een stichting met ambtenaren in het bestuur. Het sectorhoofd Maatschappelijke Ontwikkeling is bestuursvoorzitter van het Nijverheidscentrum. De medewerkers van het Nijverheidscentrum zijn deels bij de stichting in dienst en deels bij de gemeente. De bedrijfsleider van het Nijverheidscentrum participeert in het managementteamoverleg van de Afdeling A&I. Er is gekozen voor een stichting om gemakkelijker subsidies aan te kunnen vragen en een flexibelere inzet van personeel mogelijk te maken. Deze constructie heeft gezorgd voor korte lijnen tussen de uitvoerders van het Nijverheidscentrum en de klantmanagers en een directe verantwoordelijkheidsrelatie tussen het Nijverheidscentrum en de gemeente.

##### **Het Werkgeversservicepunt**

Het Werkgeversservicepunt werkt in opdracht van het Managementoverleg Sociale Zaken van de zeven gemeenten van de Oosterschelderegio (MOSZ), waarvan het sectorhoofd Maatschappelijke Ontwikkeling van de gemeente Goes de voorzitter is. Hij heeft elke twee weken een overleg met de coördinator van het Werkgeversservicepunt. De medewerkers van het Werkgeversservicepunt zijn in dienst van B-flex, een dochter van SW-bedrijf De Betho. In het Werkgeversservicepunt werken vijf medewerkers voor de Bevelanden. De medewerkers van het Werkgeversservicepunt werken in opdracht van de klantmanagers.

Tot eind 2011 was er een groot Werkgeversservicepunt waarin ook UWV participeerde. Eind 2011 is UWV uit het Werkgeversservicepunt gestapt en zijn de gemeenten doorgegaan zonder UWV. De gemeenten hebben een samen-

werkingsconvenant gesloten met UWV. Hierin is onder meer afgesproken dat de Werkgeversservicepunten van de gemeenten en UWV zo nodig samen bedrijven bezoeken, dat vacatures in één systeem worden geregistreerd, dat er gezamenlijk arrangementen en projecten worden georganiseerd en dat er ook gezamenlijke speedmeets met werkgevers plaatsvinden. Daarnaast is met UWV afgesproken dat het gemeentelijke Werkgeversservicepunt 25 kandidaten van UWV in hun caseload nemen en uitplaatsen. Daar tegenover staat dat er 25 klanten uit de caseload van het gemeentelijke Werkgeversservicepunt op vacatures van UWV geplaatst moeten worden.

### ***B-flex***

B-flex is een dochter van SW-bedrijf De Betho. B-flex biedt werk met behoud van uitkering voor klanten die nog niet werkklaar zijn. B-flex is een aparte afdeling van De Betho waar Wwb'ers inpakwerk, schoonmaakwerk, productiewerk en werk in het groen kunnen verrichten. Eind 2010 hebben de deelnemende gemeenten besloten om B-flex als voorziening voor onbepaalde tijd te continueren. Alle medewerkers zijn in dienst van B-flex. Er zijn tussen B-flex en de gemeenten geen directe verantwoordingslijnen. B-flex hoeft aan de gemeenten geen managementinformatie aan te leveren.

### ***Private bedrijven***

Het re-integratiebeleid van de gemeente Goes wordt dus grotendeels in het gemeentelijk domein uitgevoerd. De klantmanagers zijn in dienst van de gemeente Goes, het Nijverheidscentrum is weliswaar een stichting, maar functioneert feitelijk bijna als een gemeentelijke afdeling. De afstand naar het Werkgeversservicepunt is groter omdat de managers sociale zaken van zeven gemeenten gezamenlijk de opdrachtgeversrol hebben. Hierin heeft de gemeente Goes overigens het voortouw. B-flex staat als dochter van De Betho het verst van de gemeente Goes.

De gemeente Goes heeft in de afgelopen jaren steeds minder gebruikgemaakt van private re-integratiebedrijven. De gemeente was ontevreden over de resultaten en vond de bedrijven duur. In 2010 werden er nog regelmatig private re-integratiebedrijven ingeschakeld voor maatwerktrajecten. De gemeente had in 2010 contracten met Randstad HR Solutions, Maecon en USG Restart. Deze bedrijven vervulden ook de werkgeversfunctie bij detacheringen en waren daarbij verantwoordelijk voor de uitstroom naar regulier werk na afloop van de detacheringen. Medio 2010 is er een nieuwe aanbesteding geweest waaruit Matchcare, Wende en Maecon naar voren zijn gekomen als beste aanbieders. Met deze partijen zijn per 1 december 2010 raamovereenkomsten gesloten, zonder afnameverplichtingen. Deze bedrijven hebben vervolgens bijna geen opdrachten meer gekregen van de gemeente Goes. De contracten zijn in november 2011 niet meer verlengd. Voor zover detacheringen nog worden ingezet, wordt dit momenteel uitgevoerd door B-flex.

### 3.2 Uitvoering: de re-integratie-instrumenten

In deze paragraaf beantwoorden we het tweede deel van onderzoeksvraag 4 en onderzoeksvraag 5: *Wat is de rol van de gemeentelijke klantmanagers? Welke re-integratie-instrumenten heeft de gemeente Goes in de periode 2010-2012 ingezet voor welke klanten?*

#### **De klantmanagers**

De klantmanagers activering voeren de regie over de re-integratietrajecten. Zij zijn verantwoordelijk voor de uitstroom van hun klanten. Klantmanagers hebben een caseload van 120 volwassenen of tachtig jongeren per fte. Klanten met een langdurige ontheffing van de arbeidsplicht, ongeveer tweehonderd klanten, hebben geen vaste klantmanager activering. De klantmanagers activering voeren het gehele maatregelenproces uit, wanneer het gaat om het niet nakomen van re-integratieverplichtingen, zoals verzuim bij het Nijverheidscentrum of B-flex. De klantmanagers werken nauw samen met de consultants inkomensvoorziening.

Uit de interviews komt naar voren dat de afdeling A&I in de afgelopen anderhalf jaar een grote professionaliseringsslag heeft gemaakt. Tot halverwege 2011 konden de klantmanagers moeilijk worden aangestuurd. De voortgang van werkprocessen kon niet gevolgd worden. De systemen werden nauwelijks gevuld. De kwaliteit van de klantinformatie was laag. De klantmanagers hadden in de uitvoering veel vrijheid, waardoor ze niet uniform werkten. Er werden ook nauwelijks maatregelen opgelegd.

Daarom is vanaf eind 2011 het methodisch werken ingevoerd. Uit het interview met de teamcoördinator Activering komt het volgende beeld naar voren. Alle werkprocessen zijn beschreven en de voortgang van die werkprocessen wordt nauwkeurig vastgelegd in de systemen. De klantmanagers werken nu alle volgens dezelfde gestructureerde werkwijze. Er zijn sjablonen voor documenten en beschikkingen. De klantmanagers zijn getraind in coaching en regievoering en worden daarin verder 'on the job' gecoacht door de teamcoördinator Activering. Alle klanten zijn nu in beeld. De registratie van klantgegevens is geïntegreerd met de werkprocessen en daardoor goed op orde. Er komen nauwelijks nog fouten voor in de Statistiek Re-integratie Gemeenten.

Ook het maatregelenproces is strakker geworden. Tot 2011 waren de consultants inkomensvoorziening verantwoordelijk voor het opleggen van alle maatregelen. Vanaf 2012 zijn de klantmanagers activering verantwoordelijk geworden voor het opleggen van maatregelen bij het niet nakomen van de re-integratieverplichtingen. Hierop wordt strak gestuurd. Het resultaat is dat er in 2012 124 maatregelen zijn opgelegd wegens het niet nakomen van de

re-integratieverplichtingen.<sup>7</sup> Er zijn in dat jaar vijf bezwaren ingediend waarvan er één gegrond is verklaard. In 2010 zijn slechts enkele maatregelen opgelegd. Met het methodisch werken is de aansturing van de klantmanagers strakker en professioneler geworden. De klantmanagers hebben een persoonlijk target om de helft van hun caseload te laten uitstromen uit de uitkering en om een preventiequote van dertig procent te halen. Verder wordt van de klantmanagers verwacht dat:

- iedere klant in beeld is;
- van iedere klant duidelijk is wat hij doet;
- van iedere klant de begin- en einddatum van het traject wordt geregistreerd;
- van iedere klant het resultaat wordt geregistreerd (plaatsing, uitval etc.);
- zij de maximale trajectduur handhaven.

De teamcoördinator Activering heeft met alle klantmanager ieder zes weken een voortgangsgesprek. Hierin komen onder meer de uitstroomresultaten, de voortgang van de werkprocessen en de registratie van gegevens aan bod.

### **Poortwachter**

Het aanvraagproces voor een Wwb-uitkering begint via [www.werk.nl](http://www.werk.nl). De burger wordt gevraagd zich telefonisch te melden bij de afdeling A&I van de gemeente Goes. De aanvraag wordt dan in het systeem geregistreerd. Voor volwassenen worden er twee intakes gepland. Eerst vindt de intake inkomen plaats en daarna, ongeveer twee weken na de melding, de intake activering. De dag na de intake activering, gaat de klant op het Nijverheidscentrum aan het werk.

Voor jongeren wordt na de melding eerst een voorintake gepland. Deze vindt meestal plaats binnen een week na de melding. Tijdens deze voorintake wordt de jongeren verteld wat er van hen wordt verwacht tijdens de vier weken zoektijd: zij moeten een cv maken, zich inschrijven als werkzoekende bij UWV, zich inschrijven bij acht uitzendbureaus en reageren op minimaal tien vacatures. Vier weken na de melding vindt het tweede gesprek met de klantmanager activering plaats. De klantmanager beoordeelt of de jongere heeft voldaan aan de verplichtingen. Als dit niet het geval is, kan de jongere zich opnieuw melden voor een uitkeringsaanvraag; de zoektijd gaat dan opnieuw in. Als de jongere wel heeft voldaan aan de verplichtingen, wordt de aanvraag-procedure gestart en gaat hij de volgende dag aan de slag bij het Nijverheidscentrum.

### **Het Nijverheidscentrum**

Centraal in het re-integratiebeleid van de gemeente Goes staat het Nijverheidscentrum. Burgers die een uitkering aanvragen, moeten in principe zo snel mogelijk bij het Nijverheidscentrum aan het werk. Deelnemers kunnen bij het Nijverheidscentrum verschillende soorten werk doen. Er is onder meer een houtafdeling, een metaalafdeling en een wasserij. Het gaat vooral om

---

<sup>7</sup> Er zijn over 2012 in totaal 225 onderzoeken naar maatregelwaardig gedrag afgehandeld door de klantmanagers activering. Van deze 225 onderzoeken werd er in 110 gevallen afgezien van het opleggen van een verlaging van de uitkering. In 124 gevallen werd er een verlaging toegepast en dus daadwerkelijk een maatregel opgelegd (bron: interview teamcoördinator Activering).

ambachtelijk werk. Tijdens het werk worden de deelnemers door de werkmeesters geobserveerd en worden werknemersvaardigheden aangeleerd. Er is een strak verzuimprotocol. Verzuim wordt onmiddellijk opgevolgd door een huisbezoek. Aan- en afwezigheid wordt dagelijks aan de klantmanagers gemeld. Op verzuim zonder legitieme reden volgt altijd een hoor-wederhoorgesprek.

Daarnaast heeft het Nijverheidscentrum een test- en trainingscentrum, waar onder meer de succestraining, de dilemma-managerstest<sup>8</sup>, een assertiviteitstraining, een budgettraining, een cv-training en persoonlijke coaching worden gegeven. Daarnaast zijn er specifieke programma's voor ex-inburgeraars en voor klanten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.<sup>9</sup>

Deelnemers zijn maximaal 20 tot 28 uur aanwezig op het Nijverheidscentrum. Dit is inclusief de trainingen. Zo is er nog tijd over om te solliciteren en voor gesprekken met klantmanagers, doktersbezoek et cetera.

Het Nijverheidscentrum heeft drie hoofddoelstellingen:

1. ten eerste beperking van de instroom. Door de verplichting om bij het Nijverheidscentrum te werken, zien mensen af van de uitkeringsaanvraag en/of worden zij gestimuleerd om zelf op zoek te gaan naar een baan. Op deze manier levert het Nijverheidscentrum een bijdrage aan de poortwachtersfunctie.
2. ten tweede het vergroten van vroege uitstroom als gevolg van de trainingen in sollicitatie- en werknemersvaardigheden, de acquisitie van en doorverwijzing naar vacatures en de ondersteuning bij het solliciteren door jobhunters van het Werkgeversservicepunt. Het doel is dat dertig procent van de deelnemers aan het Nijverheidscentrum binnen zes weken aan het werk komt. Het Werkgeversservicepunt levert hieraan een belangrijke bijdrage door de acquisitie van vacatures en de matching van kandidaten aan de vacatures.
3. ten derde een goede diagnose waarmee klanten die niet binnen zes weken aan het werk komen, doorverwezen kunnen worden naar een passend vervolgtraject. Het doel is dat niet meer dan twintig procent van de deelnemers uitvalt, dat willen zeggen: niet doorverwezen kan worden naar een vervolgtraject, maar wordt ontheven van de arbeidsplicht.

In 2011 bleek dat niet alle nieuwe klanten werden aangemeld bij het Nijverheidscentrum. Daarom zijn er criteria opgesteld (Memo Criteria Nijverheidscentrum, 9 maart 2012). In principe wordt iedere klant aangemeld bij het Nijverheidscentrum. Alleen in de volgende situaties kunnen klanten vrijgesteld worden van deelname op het Nijverheidscentrum:

---

<sup>8</sup> De dilemma-managerstest geeft zicht op de persoonlijke vaardigheden van de klant, de beroepen die bij de klant passen en de factoren waarop de klant vastloopt.

<sup>9</sup> Dit is het talentenspel: een programma dat de mogelijkheden van klanten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in beeld brengt.

1. als de klant vrijstelling heeft van de arbeidsverplichtingen wegens:
  - medische beperkingen (zowel lichamelijk als psychisch);
  - leeftijd, > 64 jaar;
  - verblijf in een inrichting.
2. als de klant reeds parttime werkt, minimaal twintig uur per week;
3. als de klant een inburgeringstraject volgt en nog geen ander re-integratietraject kan volgen;
4. als de klant al een re-integratietraject heeft vanuit een voorliggende uitkering;
5. als de klant een gevaar vormt voor de andere deelnemers in het Nijverheidscentrum.

Uit navraag bij de klantmanagers blijkt dat op dit moment (medio 2013) met name de volgende klanten niet worden doorverwezen naar het Nijverheidscentrum: klanten met fysieke of psychische problematiek, alleenstaande moeders die de zorgtaken niet (meteen) kunnen combineren met werken in het Nijverheidscentrum<sup>10</sup> en klanten die al parttime werken.<sup>11</sup>

Uit het Beleidsverslag 2012 blijkt dat in 2012 meer dan een kwart van de burgers die een uitkering aanvragen, niet wordt doorverwezen naar het Nijverheidscentrum (aantal aanmeldingen voor een uitkering: 472, aantal aanvragen 2012: 322, aantal aanmeldingen bij Nijverheidscentrum: 233). De geïnterviewde klantmanagers bevestigen dat het percentage nieuwe klanten dat niet bij het Nijverheidscentrum wordt aangemeld in die orde van grootte ligt.

Naast de nieuwe klanten die het reguliere traject van zes weken volgen, zijn er nog twee deelnemersgroepen in het Nijverheidscentrum actief:

- 1) Klanten die na het reguliere traject van zes weken nog niet aan werk zijn, maar geen grote belemmeringen hebben om aan het werk te komen. Zij volgen een vervolgtraject bij het Nijverheidscentrum waarbij ook de uitstroom naar regulier werk voorop staat, maar er een langere periode nodig is om dit te bereiken.
- 2) Klanten in zogenoemde spoor-2-trajecten. Voor deze deelnemers is vastgesteld dat de afstand tot de arbeidsmarkt groot is en maatschappelijke participatie voorlopig het hoogst haalbare is. Deze klanten werken op het Nijverheidscentrum om actief te blijven.

(Bron: Visie op het Jobcenter binnen het Nijverheidscentrum voor 2013)

Hoe groot deze twee groepen deelnemers van het Nijverheidscentrum zijn en hoe lang zij in traject blijven bij het Nijverheidscentrum, hebben we niet kunnen achterhalen.

---

<sup>10</sup> Deze alleenstaande moeder krijgen meestal een voortraject.

<sup>11</sup> Zij krijgen veelal wel de trainingen, maar worden niet geregistreerd als deelnemer van het Nijverheidscentrum.

### ***Het Werkgeversservicepunt***

Voor de werving van vacatures en de persoonlijke coaching bij sollicitaties, participeert de gemeente Goes in het Werkgeversservicepunt in de Oosterschelderegio. De klanten in de caseload van het Werkgeversservicepunt zitten meestal ook in traject bij het Nijverheidscentrum, B-flex of anderszins. Het is dus een flankerende voorziening. Via het Werkgeversservicepunt kunnen klanten uit Goes ook geplaatst worden bij werkgevers in een van de andere deelnemende gemeenten of in vacatures die UWV heeft geworven. Daar staat tegenover dat het Werkgeversservicepunt bij de vervulling van vacatures gebruik kan maken van een grotere pool aan kandidaten en op deze manier werkgevers beter kan bedienen.

Klantmanagers verwijzen twee groepen klanten door naar het Werkgeversservicepunt:

- Groep A zijn klanten die 'werkklaar' zijn, dat wil zeggen dat de klant een cv heeft, goed gemotiveerd is en geen belemmeringen heeft om te gaan werken.
- Groep B zijn klanten die nog niet 'werkklaar' zijn als gevolg van belemmeringen of die weliswaar 'werkklaar' zijn, maar door leeftijd of andere kenmerken moeilijk aan het werk komen. Voor groep B kan het Werkgeversservicepunt werkervaringsplaatsen inzetten. Dit is werken met behoud van uitkering bij een reguliere werkgever voor minimaal drie en maximaal zes maanden.

Bij doorverwijzing naar het Werkgeversservicepunt vult de klantmanager een aanmeldingsformulier in. In het formulier wordt onder meer opgenomen of er nog belemmeringen zijn, of een werkervaringsplaats het hoogst haalbare is en of er loonkostensubsidie ingezet mag worden.

Bij het Werkgeversservicepunt werken accountmanagers die vooral de werkgeversbenadering uitvoeren en jobhunters die primair de intakes met klanten uitvoeren en de klanten coachen. Indien nodig, gaan jobhunters mee met sollicitatiegesprekken. De jobhunters bieden ook nazorg. De intensiteit en vorm van de nazorg is afhankelijk van de afspraken die hierover met de werkgever worden gemaakt. De medewerkers van het Werkgeversservicepunt hebben een gezamenlijke target om dertien plaatsingen per maand te realiseren. Dit kan gaan om een reguliere arbeidscontracten bij werkgevers (met of zonder proefplaatsing of loonkostensubsidie) of om werkervaringsplaatsen.

Het Werkgeversservicepunt werkt vooral intensief samen met de klantmanagers. De klantmanagers blijven verantwoordelijk voor hun klanten. Beslissingen over de inzet van een werkervaringsplaats, een proefplaatsing of loonkostensubsidie worden door de klantmanager genomen. Het Werkgeversservicepunt heeft weinig direct contact met het Nijverheidscentrum of B-flex.

Het Werkgeversservicepunt geeft zelf aan tegenwoordig nog maar heel weinig gebruik te maken van loonkostensubsidies. Proefplaatsingen worden wel

regelmatig ingezet. Tijdens een proefplaatsing kijken werkgever en kandidaat samen of het werk passend is. Er is dan meer kans op een contract. Bij loonkostensubsidie is de periode langer en is er meer onzekerheid over het vervolg. Bij proefplaatsingen en loonkostensubsidie moet de werkgever altijd de intentie hebben de kandidaat aan te nemen. In een overeenkomst is opgenomen dat de kandidaat bij gebleken geschiktheid wordt aangenomen.

### **B-flex**

Klanten die door de zes deelnemende gemeenten (Bevelanden en Tholen) naar B-flex worden doorverwezen, gaan met behoud van uitkering aan het werk. De doelstelling van B-flex is om de klanten plaatsbaar te maken. Vervolgens zijn de klantmanagers verantwoordelijk voor de plaatsing van de klanten. B-flex is daar zelf niet verantwoordelijk voor. Sinds 2012 hanteert de gemeente Goes voor B-flex dezelfde doelstelling als voor de andere re-integratietrajecten, namelijk vijftig procent uitstroom naar werk binnen een jaar.

B-flex beoordeelt bij binnenkomst hoe klanten presteren op zeven competenties die van belang zijn om goed te kunnen functioneren als werknemer. Op basis hiervan wordt een persoonlijk ontwikkelingsplan opgesteld waarin is opgenomen wat het einddoel is voor de klant. Dit kan regulier werk zijn, maar ook detachering bij een reguliere werkgever of werken in een beschermde omgeving. In het persoonlijk ontwikkelingsplan is verder opgenomen welke stappen de klant gaat zetten om het doel te bereiken.

B-flex stuurt, net als het Nijverheidscentrum, dagelijks presentielijsten naar de klantmanagers, waarop ook de verzuimredenen worden vermeld. Klanten die verzuimen worden door B-flex gebeld om te vernemen wat de reden van verzuim is. Vervolgens wordt de klant aangemeld bij het verzuimbureau dat de klant uitnodigt voor een gesprek met de bedrijfsarts of de verzuimcoördinator. Dan wordt vastgesteld wanneer de klant weer aan het werk kan. B-flex heeft minder mogelijkheden dan het Nijverheidscentrum. B-flex kan geen huisbezoeken afleggen. Het ziekteverzuim bij B-flex is zeventien procent.

Over de doelgroep van de voorziening B-flex wordt in de notitie 'B-flex. Toekomstvisie activiteiten De Betho in het kader van de Wwb' van juni 2010 aangegeven dat 'van de kandidaten geen bepaald niveau van vakmanschap vereist wordt. De ambitie te willen werken aan de eigen ontplooiing is voldoende.' In de notitie 'B-flex nieuwe stijl' van mei 2013, een zeer recent document dus, wordt aangegeven dat de deelnemers in B-flex onderverdeeld kunnen worden in drie profielen: regulier werk, participatie en sociale werkvoorziening/beschut werken.' Een brede doelgroep dus. Daarnaast wordt in dezelfde notitie gesproken over twee doelgroepen: Wwb'ers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt met (ontwikkelings)kansen naar regulier werk en de groep 'niet-willers' met een Wwb-uitkering.

Al met al zijn er geen scherpe criteria geformuleerd. Terwijl de twee geïnterviewde klantmanagers aangaven deels verschillende soorten klanten

door te verwijzen, geeft B-flex aan dat de doorverwezen klanten redelijk uniform zijn. Wel ziet B-flex grote verschillen in het aantal klanten dat de klantmanagers doorverwijzen.

B-flex is momenteel bezig om een kwaliteitsslag door te voeren. B-flex gaat nog meer competentiegericht opleiden. Het werk en de werkopdrachten worden directer gerelateerd aan het aanleren van de competenties. Wat de klanten nog moeten leren, wordt vastgesteld in de nulmeting en gevolgd met de persoonlijke ontwikkelingsplannen. De klantmanagers worden aan de hand van deze persoonlijke ontwikkelingsplannen op de hoogte gehouden over de vorderingen die de klanten maken.

Er zijn weinig directe contacten tussen de uitvoerders van B-flex enerzijds en het Nijverheidscentrum en het Werkgeversservicepunt anderzijds. Zo ontvangt B-flex de klantrapportages van het Nijverheidscentrum niet en de persoonlijke ontwikkelingsplannen die B-flex maakt, gaan niet naar het Werkgeversservicepunt. Ook de klantmanagers staan, aldus B-flex, tijdens de trajecten bij B-flex op afstand.

Er is geen maximale duur van de trajecten bij B-flex afgesproken. B-flex stuurt klanten die klaar zijn voor regulier werk niet automatisch terug naar de klantmanager. Wel adviseren zij dan om het Werkgeversservicepunt in te zetten. Ook klanten die na anderhalf jaar weinig ontwikkeling meer doormaken, worden niet terugverwezen naar de klantmanager voor bijvoorbeeld een bemiddelingstraject naar vrijwilligerswerk. B-flex krijgt over het algemeen van de gemeenten ook geen terugkoppeling wanneer een klant is geplaatst.

#### ***Overige re-integratietrajecten***

Naast trajecten bij het Nijverheidscentrum, het Werkgeversservicepunt en B-flex zijn er in Goes in de periode 2010-2012 ook andere trajecten ingezet. Het gaat hierbij om scholingstrajecten zoals voorschakeltrajecten voor opleidingen in de zorg (Viazorg), mbo-niveau-1-opleidingen (Scalda) en extra inzet jobhunters (door private re-integratiebedrijven). In 2010 waren er nog meer trajecten voor klanten met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, zoals klanten met een psycho-sociale problematiek. De gemeente Goes heeft geen zicht op het totaal aantal 'overige' trajecten en de aantallen van de verschillende soorten overige trajecten.

#### ***Trajectgerelateerde kosten***

De gemeente Goes vergoedt tot slot 'trajectgerelateerde kosten' voor klanten in traject. Het gaat hierbij onder meer om reiskosten en kosten voor kinderopvang. De gemeente Goes heeft geen zicht op hoeveel hieraan is uitgegeven in de periode 2010-2012.



## 4 FINANCIËN

In dit hoofdstuk beantwoorden we onderzoeksvraag 7: *Hoe zijn de kosten van het re-integratiebeleid opgebouwd? Wat zijn oorzaken van de in 2010 en 2011 ontstane tekorten op het re-integratiebudget?*

### ***Uitgaven aan uitkeringen***

De uitgaven aan uitkeringen van de gemeente Goes zijn toegenomen van 7,9 miljoen euro in 2010 tot 8,7 miljoen euro in 2012. Dit is grotendeels het gevolg van de toename van het aantal Wwb'ers in Goes. Het uitkeringsbudget dat het Rijk aan de gemeente Goes beschikbaar stelt (het zogenaamde I-deel van het Wwb-budget) liep vooral in 2011 niet in de pas met de ontwikkeling van de uitgaven. Hierdoor nam het tekort op het uitkeringsbudget toe van ruim 200.000 in 2010 euro naar ruim 600.000 euro in 2011. In 2012 is het uitkeringsbudget echter weer flink gegroeid waardoor het tekort weer afnam naar 200.000. Deze tekorten moest de gemeente Goes grotendeels uit eigen middelen financieren. Alleen als tegemoetkoming van het tekort in 2011 heeft de gemeente Goes een aanvullende uitkering van 125.000 euro gekregen van het ministerie van SZW.

### ***Uitgaven aan re-integratie***

De re-integratie-uitgaven zijn in de periode 2010-2013 gehalveerd. Uit tabel 4.1 blijkt dat de gemeente Goes in 2010 nog ruim vier miljoen euro uitgaf aan re-integratie, terwijl in 2013 nog geen twee miljoen euro begroot is. In 2013 wordt iets meer dan een kwart van het re-integratiebudget gebruikt voor het Nijverheidscentrum en iets minder dan een kwart aan de eigen klantmanagers. Daarnaast wordt ongeveer een derde van het budget aan andere re-integratietrajecten ingezet (Werkgeversservicepunt, B-flex en overige trajecten en kosten) en minder dan een vijfde van het budget voor loonkostensubsidies en detacheringen.

De bezuinigingen op de re-integratie-uitgaven zijn vooral gerealiseerd door het terugdringen van de uitgaven aan de ID- en Wiw-banen, detacheringen, loonkostensubsidies, overige trajecten en trajectgerelateerde kosten. De uitgaven aan het Nijverheidscentrum, het Werkgeversservicepunt en B-flex zijn min of meer gelijk gebleven. De uitgaven aan klantmanagers zijn toegenomen met ongeveer een derde.

In de informatie over de re-integratie-uitgaven zit één onduidelijkheid. De gemeente heeft geen overzicht paraat hoe de uitgaven aan 're-integratietrajecten en overige voorzieningen Wwb' zijn samengesteld. Globaal bestaan deze uitgaven uit de kosten van (een deel van) de trainingen van het Nijverheidscentrum (alleen in 2010), kosten van andere trajecten en opleidingen en trajectgerelateerde kosten zoals reiskosten en kinderopvang.

**Tabel 4.1 Uitgaven re-integratie 2010-2013**

|                                                        | <b>Realisatie<br/>2010</b> | <b>Realisatie<br/>2011</b> | <b>Realisatie<br/>2012</b> | <b>Begroting<br/>2013</b> |
|--------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Nijverheidscentrum                                     | € 541.482                  | € 588.907                  | € 544.094                  | € 526.300                 |
| Eigen uren re-integratie<br>(klantmanagers)            | € 358.080                  | € 438.950                  | € 465.117                  | € 443.057                 |
| Werkgeversservicepunt                                  | € 150.000                  | € 150.000                  | € 123.766                  | € 150.000                 |
| B-flex                                                 | € 165.000                  | € 153.000                  | € 153.000                  | € 153.000                 |
| Re-integratietrajecten en<br>overige voorzieningen Wwb | € 904.341                  | € 462.121                  | € 187.756                  | € 304.766                 |
| WIW                                                    | € 391.290                  | € 162.594                  | € 66.303                   | € 0                       |
| ID <sup>12</sup>                                       | € 378.625                  | € 199.936                  | € 346.428                  | € 0                       |
| Loonkostensubsidies                                    | € 399.556                  | € 428.141                  | € 243.200                  | € 300.000                 |
| Detacheringen                                          | € 669.032                  | 331.282                    | € 82.812                   | € 50.000                  |
| Overig                                                 | € 57.525                   | € 0                        | € 0                        | € 0                       |
| <b>Totale uitgaven</b>                                 | <b>€ 4.014.930</b>         | <b>€ 2.929.652</b>         | <b>€ 2.212.476</b>         | <b>€ 1.927.123</b>        |

Bronnen: Beleidsverslag A&I 2010, 2011, 2012 en Notitie beleidsvoornemens A&I 2013, interview financieel consultant

### ***Tekorten op het re-integratiebudget***

Het re-integratiebudget dat het Rijk jaarlijks beschikbaar stelt aan de gemeente Goes is in de periode 2010-2013 gehalveerd van 2,6 miljoen in 2010 tot 1,3 miljoen in 2013. De gemeente Goes gaf in 2010 al veel meer uit aan re-integratie dan de omvang van het Rijksbudget. Zie hiervoor tabel 4.2. Hiervoor konden enerzijds de in de jaren daarvoor opgebouwde overschotten op dat re-integratiebudget worden gebruikt en anderzijds kon de afdeling A&I dit zelf financieren.

Ondanks de grote bezuiniging op de re-integratie-uitgaven in 2011, was het door het Rijk beschikbaar gestelde budget in dat jaar niet voldoende. Het tekort is grotendeels gefinancierd met middelen van de afdeling A&I. Het overschot op het re-integratiebudget was in 2010 al helemaal gebruikt.

Ook in 2012 waren de (wederom sterk afgenomen) uitgaven hoger dan het budget. Hiervoor was overigens bewust gekozen om het dreigende grote tekort op het uitkeringsbudget te kunnen beperken. Het tekort werd ditmaal gefinancierd uit algemene middelen van de gemeente Goes. In 2013 is net als in 2012 een bedrag van 600.000 euro uit eigen middelen begroot voor re-integratie.

Tegenover de investering in re-integratie van de gemeente Goes met eigen middelen, staat dat al jaren de uitgaven aan klantmanagers uit het re-integratiebudget gefinancierd worden. Het gaat in de periode 2010-2013 om een bedrag van in totaal 1,7 miljoen euro.

<sup>12</sup> In 2010 inclusief € 53.946 NTB ID-baan Borsele.

**Tabel 4.2 Financiering re-integratie-uitgaven**

| Financieringsbronnen re-integratie                  | 2010 realisatie    | 2011 realisatie    | 2012 realisatie    | 2013 begroting     |
|-----------------------------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Rijksbijdrage werkdeel                              | € 2.614.246        | € 2.535.162        | € 1.430.595        | € 1.327.123        |
| Overschot werkdeel uit voorgaande jaren             | € 594.037          | € 0                | € 0                | € 0                |
| Dekking uit inburgeringsdeel van participatiebudget | € 153.695          | € 17.732           | € 0                | € 0                |
| Dekking vanuit A&I, werk en inkomen                 | € 688.709          | € 335.400          | € 0                | € 0                |
| Dekking uit algemene middelen                       | € 0                | € 0                | € 747.428          | € 600.000          |
| <b>Totaal</b>                                       | <b>€ 4.050.687</b> | <b>€ 2.888.294</b> | <b>€ 2.206.188</b> | <b>€ 1.927.123</b> |

Bronnen: Beleidsverslag A&I 2010, 2011, 2012 en Notitie beleidsvoornemens A&I 2013 en interview financieel consultant

We kunnen concluderen dat de tekorten op het re-integratiebudget tot 2011 door de afdeling A&I zelf zijn gefinancierd. Vanaf 2011 is er bewust voor gekozen om meer dan het beschikbare budget aan re-integratie uit te geven om de tekorten op het uitkeringsbudget zoveel mogelijk te beperken.

### ***Kosten per traject***

In de tabellen 4.3 tot en met 4.6 zijn de gemiddelde kosten voor de verschillende soorten trajecten en instrumenten opgenomen. Hierbij is telkens het aantal deelnemers gedeeld door de totale uitgaven aan het traject of instrument.

**Tabel 4.3 Nijverheidscentrum**

|                  | Aantal aanmeldingen | Totale kosten | Kosten per gestart traject |
|------------------|---------------------|---------------|----------------------------|
| Totaal 2010-2012 | 743                 | € 1.674.483   | € 2.254                    |

Bronnen: Beleidsverslag A&I 2010, 2011, 2012

**Tabel 4.4 B-flex**

|                  | Aantal gestarte trajecten | Totale kosten | Kosten per gestart traject |
|------------------|---------------------------|---------------|----------------------------|
| Totaal 2010-2012 | 58                        | € 471.000     | € 8.121                    |

Bronnen: Beleidsverslag A&I 2010, 2011, 2012 en interview financieel consultant

**Tabel 4.5 Werkgeversservicepunt**

|                  | Aantal plaatsingen | Totale kosten | Kosten per plaatsing |
|------------------|--------------------|---------------|----------------------|
| Totaal 2010-2012 | 298                | € 423.766     | € 1.422              |

Bronnen: Beleidsverslag A&I 2010, 2011, 2012 en interview financieel consultant

**Tabel 4.6 Detacheringen**

| Periode          | Aantal detacheringen | Totale kosten | Kosten per detachering |
|------------------|----------------------|---------------|------------------------|
| Totaal 2010-2012 | 63                   | € 1.083.126   | € 17.192               |

Wat opvalt is dat er een groot verschil in kosten per traject is tussen het Nijverheidscentrum en B-flex: B-flex is meer dan drie keer zo duur als het Nijverheidscentrum, terwijl beide instrumenten werken met behoud van uitkering combineren met persoonlijke begeleiding. Een belangrijke verklaring voor dit verschil is dat de trajecten bij B-flex gemiddeld veel langer duren en de begeleiding intensiever is doordat de deelnemers meer begeleiding nodig hebben.

Van het Werkgeversservicepunt weten we niet hoeveel klanten van de gemeente Goes zij in begeleiding hebben gehad in de periode 2010-2012. Daarom hebben we de kosten per plaatsing berekend. Dit is verhoudingsgewijs een laag bedrag. Over het algemeen zijn er wel andere trajecten nodig om klanten 'werkklaar' te krijgen zodat ze door het Werkgeversservicepunt bediend kunnen worden.

Detacheringen zijn een duur instrument, gemiddeld meer dan 17.000 euro per plaatsing. Hier staat wel tegenover dat iemand die gedetacheerd wordt, uitstroomt uit de uitkering en dus meteen een besparing op de uitkering oplevert.

Tot slot kijken we naar de gemiddelde re-integratie-uitgaven per klant. Deze zijn opgenomen in tabel 4.7. De kosten per uitkeringsgerechtigde zijn in de periode 2010-2012 bijna gehalveerd van 4.400 euro tot 2.400 euro.

**Tabel 4.7 Kosten per uitkeringsgerechtigde**

|        | Aantal uitkeringsgerechtigden | Totale kosten re-integratie | Kosten per uitkeringsgerechtig |
|--------|-------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| 2010   | 917                           | € 4.014.930                 | € 4.378                        |
| 2011   | 887                           | € 2.929.652                 | € 3.303                        |
| 2012   | 924                           | € 2.212.476                 | € 2.394                        |
| Totaal | 2728                          | € 9.157.058                 | € 3.357                        |

\* Aantal uitkeringsgerechtigden = bestand per 1/1 + instroom in dat jaar

## 5 DE RESULTATEN VAN HET RE-INTEGRATIEBELEID

In dit hoofdstuk gaan we in op het eerste deel van onderzoeksvraag 6: *Wat zijn de resultaten van de verschillende re-integratie-instrumenten in de periode 2010-2012?*

Gemeentelijk re-integratiebeleid is gericht op het zoveel mogelijk beperken van het aantal bijstandsuitkeringen. In tabel 5.1 is te zien dat in Goes in 2010 en 2011 het aantal uitkeringen jaarlijks met zeven procent is gegroeid. In 2012 is de gemeente Goes erin geslaagd om het bijstandsvolume te stabiliseren.

**Tabel 5.1 Bestandsontwikkeling (aantallen uitkeringen)**

|                                                    | 2010     | 2011     | 2012    |
|----------------------------------------------------|----------|----------|---------|
| Totaal bestand (Wwb, WIJ, loaw, loaz, Bbz) per 1/1 | 577      | 610      | 648     |
| Instroom                                           | 340      | 277      | 276     |
| Uitstroom                                          | 297      | 234      | 278     |
| Totaal bestand per 31/12                           | 620      | 653      | 646     |
| Volumeontwikkeling                                 | +43 (7%) | +43 (7%) | -2 (0%) |

Uit tabel 5.2 blijkt dat ook de resultaten van trajecten in 2012 zijn verbeterd. In dat jaar resulteerde ruim de helft van de beëindigde trajecten in een betaalde baan. Het gaat hier om alle trajecten van klanten met een toegekende uitkering. Deelnemers aan het Nijverheidscentrum die een betaalde baan vinden voordat de uitkering is toegekend, worden hierbij niet meegerekend, evenals ex-klanten die via een detacheringsconstructie of met loonkostensubsidie aan het werk zijn gegaan. Ook de trajecten van klanten die na het beëindigen van het traject doorstromen naar een vervolgetraject, worden niet meegeteld. Het niet meetellen van vervolgetrajecten zorgt er overigens voor dat dit algemene uitstroompercentage veel hoger is dan het gemiddelde uitstroompercentage van de afzonderlijke instrumenten. Zo is in 2012 het algemene uitstroompercentage naar werk weliswaar 53 procent. De uitstroompercentages van de drie belangrijkste instrumenten zijn echter een stuk lager: 39 procent voor het Nijverheidscentrum, 38 procent voor het Werkgeversservicepunt en 21 procent voor B-flex.

**Tabel 5.2 Trajecten van personen met toegekende uitkering**

|                                | 2010     | 2011     | 2012      | Totaal    |
|--------------------------------|----------|----------|-----------|-----------|
| Aantal beëindigde trajecten    | 191      | 217      | 353       | 761       |
| Waarvan wegens betaald werk    | 81 (42%) | 85 (39%) | 187 (53%) | 353 (46%) |
| Waarvan wegens einde uitkering |          | 95 (44%) | 44 (12%)  |           |
| Waarvan wegens andere reden    |          | 37 (17%) | 122 (35%) |           |

In de tabellen 5.3 tot en met 5.6 zijn de resultaten opgenomen van de belangrijkste re-integratie-instrumenten. Het Nijverheidscentrum kende in de periode 2010-2012 een uitstroom naar werk of opleiding van 42 procent, terwijl nog eens negentien procent uitstroomde omdat de persoon geen recht had op een uitkering of afzag van een uitkering. Ruim zestig procent van de deelnemers heeft dus na zes weken geen bijstandsuitkering (meer). Het Werkgeversservicepunt plaatste in 2012 bijna de helft van de klanten uit de caseload, waarvan 38 procent op betaald werk en elf procent op een werkervaringsplaats (met behoud van uitkering). Omdat het Werkgeversservicepunt een flankerende voorziening is, is er grote overlap tussen met name de plaatsingen van het Werkgeversservicepunt en het Nijverheidscentrum. De gemeente Goes kan van de andere jaren geen uitstroombpercentages van het Werkgeversservicepunt leveren.

B-flex realiseerde in de periode 2010-2012 een uitstroom naar betaald werk van 21 procent. Detacheringen resulteerden in dezelfde periode in veertig procent van de gevallen in ongesubsidieerd werk. Hoe vaak de inzet van loonkostensubsidie heeft geleid tot een ongesubsidieerde baan is door de gemeente Goes niet bijgehouden. Het ging in die periode om 96 loonkosten-subsidies.

**Tabel 5.3 Resultaten Nijverheidscentrum**

|                                              | 2010-2012 |
|----------------------------------------------|-----------|
| Aanmeldingen                                 | 743       |
| Uitstroom totaal <sup>13</sup>               | 557       |
| Waarvan wegens betaald werk                  | 217 (39%) |
| Waarvan wegens instroom in opleiding         | 15 (3%)   |
| Waarvan wegens einde/geen uitkering          | 104 (19%) |
| waarvan wegens instroom in vervolgtraject    | 92 (17%)  |
| Waarvan wegens instroom in vrijwilligerswerk | 33 (6%)   |
| Waarvan uitval (fase 4)                      | 96 (17%)  |

**Tabel 5.4 Resultaten Werkgeversservicepunt (alleen klanten Goes)**

|                                                 | 2012     |
|-------------------------------------------------|----------|
| Aantal klanten in caseload WSP                  | 166      |
| Uitstroom uit caseload <sup>12</sup>            | 141      |
| Waarvan wegens plaatsing in betaald werk        | 54 (38%) |
| Waarvan wegens plaatsing op werkervaringsplaats | 16 (11%) |
| Waarvan wegens terugmelding naar gemeente       | 71 (50%) |

<sup>13</sup> Tabel 5.3 t/m 5.5: de uitstroom of beëindigingen kan ook betrekking hebben op trajecten die vóór 2010 zijn gestart.

**Tabel 5.5 Resultaten B-flex (alleen klanten Goes)**

|                                           | <b>2010-2012</b> |
|-------------------------------------------|------------------|
| Aantal gestarte trajecten                 | 58               |
| Beëindigd <sup>12</sup>                   | 57               |
| Waarvan wegens betaald werk, incl. Wsw    | 12 (21%)         |
| Waarvan wegens vervolgtraject             | 21 (37%)         |
| Waarvan zonder plaatsing of wegens ziekte | 20 (35%)         |
| Waarvan wegens einde uitkering            | 4 (7%)           |

**Tabel 5.6 Resultaten detacheringen**

|                                              | <b>2010-2012</b> |
|----------------------------------------------|------------------|
| Beëindigd                                    | 63               |
| Waarvan plaatsing regulier werk of opleiding | 25 (40%)         |
| Waarvan beëindigd zonder plaatsing           | 38 (60%)         |



## **6 EVALUATIE EN BIJSTELLING VAN BELEID**

Dit hoofdstuk gaat over de onderzoeksvragen 10 en 11: *Krijgen het college van B en W en de gemeenteraad voldoende informatie over resultaten en kosten van het re-integratiebeleid om de effectiviteit en efficiëntie van het beleid vast te stellen? Wordt de uitvoering van het re-integratiebeleid periodiek geëvalueerd en in hoeverre wordt het beleid of de doelstellingen op basis van de uitkomsten van deze evaluaties bijgesteld?*

### **6.1 Informatievoorziening over kosten**

Over de financiën wordt de gemeenteraad op de eerste plaats geïnformeerd via de P&C-cyclus. De jaarlijkse programmabegroting, de bestuursrapportage en de jaarrekening en -verslag geven een globaal beeld van begroting, baten en lasten.

Het jaarlijkse beleidsplan en beleidsverslag van de afdeling A&I geeft een gedetailleerder beeld van baten en lasten van inkomensvoorziening en re-integratie Wwb. Via deze cyclus krijgt de gemeenteraad inzicht in de ontwikkeling van Wwb-budgetten voor uitkeringen en re-integratie die de gemeente Goes van het Rijk krijgt, hoeveel er aan uitkeringen en re-integratie wordt uitgegeven en met welke bronnen de tekorten op beide budgetten gefinancierd worden. De begroting en uitgaven aan re-integratie zijn verder uitgesplitst naar ongeveer tien hoofdcategorieën. Hiermee krijgt de gemeenteraad een goed beeld van de begroting en uitgaven aan re-integratie.

Daarnaast krijg het college van B en W en de gemeenteraad vier keer per jaar gedetailleerdere financiële rapportages. Hiermee wordt het college op de hoogte gehouden van de realisatie van uitgaven re-integratie en uitkeringen ten opzichte van de begroting tot op dat moment en een prognose voor de rest van het jaar.

### **6.2 Informatievoorziening over beleid en resultaten**

De gemeenteraad wordt vooral via de jaarlijkse beleidsplannen en beleidsverslagen geïnformeerd over het beleid van het komende jaar en de resultaten over het afgelopen jaar. Sinds 2011 krijgt de gemeenteraad een hoofdlijnen-notitie re-integratie waarin in minder dan tien bladzijden de belangrijkste beleidskeuzen voor het komende jaar worden gepresenteerd en toegelicht. Het gaat om een inzichtelijke notitie waarin de situatie op de arbeidsmarkt, de ontwikkelingen in de rijksbudgetten, de ambitie van het college en de doelstellingen voor het komende jaar zijn opgenomen. De belangrijkste

beleidskeuzen zijn in 2012 beschreven aan de hand van drie vragen:

1. Wat doen we wel?
2. Wat doen we niet of in mindere mate?
3. Hoe gaan we het aanpakken?

In de hoofdlijnennotitie is ook de begroting van re-integratie-uitgaven opgenomen.

Met de komst van de hoofdlijnennotitie is het beleidsplan vervangen door een uitvoeringskader, dat ook ongeveer tien bladzijden beslaat. Hierin wordt dieper ingegaan op de verschillende doel- en taakstellingen van het re-integratiebeleid en worden de actiepunten benoemd voor de uitvoering. Ruim de helft van het uitvoeringskader gaat over aanpalende terreinen: het jongerenloket, RMC/leerplicht, Wiw- en ID-banen, de Wet kinderopvang, volwassenen-educatie, Steunpunt Vrijwilligerswerk en ruilwinkel, Wet inburgering en de sociale werkvoorziening.

In het beleidsverslag wordt elk jaar vastgesteld of de doelstellingen gerealiseerd zijn. Sinds 2012 is het beleidsverslag gesplitst in het 'verslag hoofdlijnennotitie' en het 'verslag uitvoeringskader A&I'. Het verslag hoofdlijnennotitie bevat informatie over de opbouw en ontwikkeling van het uitkeringsbestand, de resultaten van de poortwachter, het Nijverheidscentrum, de re-integratie-trajecten voor personen met een uitkering en van het Werkgeversservicepunt. Van elk van deze instrumenten wordt vastgesteld of de doelstelling is gerealiseerd. Verder zijn de baten en lasten ten aanzien van de uitkeringen en re-integratie opgenomen in het verslag hoofdlijnennotitie.

In het verslag uitvoeringskader A&I zijn resultaten van de bovengenoemde aanpalende terreinen opgenomen, evenals de resultaten van B-flex en het aantal keren dat loonkostensubsidie en detachering is ingezet.

De gemeenteraad krijgt niet alleen de hoofdlijnennotitie en het verslag hoofdlijnennotitie, maar ook het uitvoeringskader en het verslag uitvoeringskader.

### **6.3 Sturingsinformatie management**

Het sectorhoofd Maatschappelijke Ontwikkeling krijgt elk kwartaal de financiële kwartaalrapportages en neemt deel aan kwartaaloverleg waarin wordt gesproken over de uitgaven en lopende verplichtingen ten opzichte van de begroting.

Sinds kort is er een dashboard waarmee sturingsinformatie op continue basis gevolgd kan worden. In het dashboard zijn onder meer de uitstroom per maand, het aantal aanmeldingen voor een uitkering, het aantal aanvragen, de instroom, het aantal aanmeldingen bij het Nijverheidscentrum en doorlooptijden van het aanvraagproces opgenomen. Het dashboard is toegankelijk voor alle medewerkers van de afdeling A&I en ook voor de raadsleden.

## 6.4 Evaluatie en bijstelling beleid

De doelstellingen die de gemeente Goes heeft opgesteld voor het re-integratiebeleid en de verschillende instrumenten worden jaarlijks in het beleidsverslag getoetst. In de beleidsverslagen is geen analyse opgenomen van de achtergronden van het niet realiseren van bepaalde doelstellingen (bijv. B-flex, detacheringen 2010) en ook geen concrete acties om in het volgende jaar de doelstelling wel te realiseren. Ook worden er geen verklaringen gegeven voor een groot positief verschil met de doelstelling (bijv. Werkgeversservicepunt 2010).

Wel is elk jaar in het beleidsplan opgenomen dat de drie belangrijkste instrumenten gecontinueerd worden, wegens succes. Voor het Nijverheidscentrum en het Werkgeversservicepunt geldt dat de doelstellingen gerealiseerd worden, wat een zekere legitimatie is voor continuering. B-flex haalt de doelstellingen echter niet.

Uit de beleidsverslagen blijkt dus niet dat er een echte evaluatie plaatsvindt die resulteert in aanpassingen in beleid of uitvoering.

Dit neemt niet weg dat er aanpassingen in beleid en uitvoering zijn doorgevoerd. De meeste beleidsaanpassingen in de afgelopen jaren kwamen voort uit de grote bezuinigingen op het re-integratiebudget en het grote tekort op het uitkeringsbudget. Deze financiële ontwikkelingen hebben onder meer geleid tot een selectievere inzet van re-integratie, een strengere poortwachter en afbouw van gesubsidieerde arbeid, loonkostensubsidies en detacheringen. Een andere aanleiding van beleidsaanpassingen is nieuwe wetgeving, bijvoorbeeld de introductie van de vier weken wachttijd voor jongeren.

Daarnaast is er ook sprake van eigen gemeentelijke initiatieven, zoals bijvoorbeeld het project voor ex-inburgeraars.

Ook zijn er in de uitvoering in periode 2010-2012 veel aanpassingen doorgevoerd. Het gaat hierbij onder meer om de professionalisering van de werkprocessen van klantmanagers, een strakkere sturing op de re-integratie-uitgaven en de professionalisering en ontwikkeling van het Nijverheidscentrum. Momenteel wordt gewerkt aan de professionalisering van B-flex.



## 7 ROL GEMEENTERAAD

In dit hoofdstuk gaan we in op onderzoeksvraag 12: *Hoe vult de gemeenteraad zijn kaderstellende en controlerende rol in met betrekking tot het re-integratiebeleid? In hoeverre moet deze rol van de gemeenteraad anders ingevuld worden met het oog op de regionale samenwerking?*

### 7.1 De kaderstellende rol van de raad

Zoals in hoofdstuk 2 is beschreven zijn de beleidskaders opgenomen in de programmabegrotingen en vanaf 2011 in hoofdlijnennotities. Met name in de hoofdlijnennotities worden beleidskeuzes geformuleerd.

#### *Programmabegroting*

De programmabegroting wordt in de raad besproken en vastgesteld. Raadsleden zijn het over het algemeen eens met het doel van het programma Werk Inkomen en Zorg, al maken verschillende partijen daarbij de kanttekening dat er niet alleen aandacht moet zijn voor participatie in betaald werk.

Bij de behandeling van de programmabegroting worden ook concrete keuzes behandeld en moties ingediend. Zo is in de programmabegroting van 2012 het collegebesluit opgenomen om 600.000 euro aan eigen middelen voor het re-integratiebeleid te reserveren. Bij de behandeling van de programmabegroting hebben de raadsleden aangegeven hiermee in te stemmen. Bij de behandeling van de programmabegroting worden ook moties ingediend, die zich meer op uitvoering dan op beleid richten. Zo wordt bij de behandeling van de begroting voor 2012 een motie ingediend, waarin wordt opgeroepen het klantenbestand van de gemeente Goes te onderzoeken op klanten met participatiemogelijkheden. Deze motie wordt later overigens na een toelichting van de wethouder teruggetrokken.

#### *Hoofdlijnennotitie*

De hoofdlijnennotities worden voorgelegd aan de raadscommissie. De hoofdlijnennotitie wordt niet in de raad besproken en hoeft niet door de raad te worden vastgesteld. De achtergrond hiervan is dat voorheen (voor 2010) de afdeling A&I de afdelingsplannen ter informatie aan de raadscommissie stuurde. Het afdelingsplan bevatte vrij veel details met betrekking tot de uitvoering en riep daardoor ook veel gedetailleerde vragen op. Vanaf 2010 is daarom besloten om de raad via een hoofdlijnennotitie te informeren. Het stuk wordt daarom nog steeds alleen 'meningvormend' aan de raadscommissie voorgelegd. De commissieleden stellen vragen aan de portefeuillehouder over de hoofdlijnennotitie. De wethouder beantwoordt in de commissie de vragen van de raadsleden.

Uit de notulen van de raadscommissie waarin de hoofdlijnennotitie 2011 wordt besproken, blijkt dat verschillende partijen aangeven het niet eens te zijn met onderdelen uit de hoofdlijnennotitie. Een voorbeeld daarvan is dat de partijen D66 en GroenLinks aangeven het niet eens te zijn met de keuze om re-integratiemiddelen vooral in te zetten op personen met kansen op uitstroom naar werk. Daarnaast stellen verschillende partijen verduidelijkende vragen. Zo wordt om een cijfermatige onderbouwing van verschillende punten gevraagd. Er worden geen aanpassingen gedaan in de hoofdlijnennotitie naar aanleiding van de behandeling in de raadscommissie.

#### *Verordeningen*

Nieuwe verordeningen worden allereerst in de raadscommissie besproken. Vervolgens worden ze in de raad vastgesteld. In de periode 2010-2012 zijn op verschillende momenten moties en amendementen ingediend bij de behandeling van de verordeningen. Zo wordt bij de behandeling van de afstemmingsverordening WIJ door GroenLinks een amendement ingediend om ten aanzien van het opleggen van maatregelen in de verordening vast te leggen dat jongeren altijd eerst een schriftelijke waarschuwing krijgen en de kans krijgen hun fout te herstellen alvorens een maatregel op te leggen. Bij de behandeling van re-integratieverordening 2012 zijn verschillende moties ingediend om de activiteitsubsidie te behouden.

#### *Rol van de raad*

De raadsleden geven in het interview aan nauwelijks invloed te kunnen uitoefenen op de inhoud van de hoofdlijnennotitie. Zij zeggen dat de hoofdlijnennotitie vooral gebruikt wordt om 'de stemming in de raad te peilen'. Raadsleden geven aan dat zij uitgenodigd worden om actief mee te praten, maar dat hun invloed zeer beperkt is. Gezien het feit dat de hoofdlijnennotitie niet vastgesteld wordt in de raad, is het voor raadsleden ook moeilijk om hier invloed op uit te oefenen.

De kaderstelling moet dus plaats vinden door sturing op de inhoud van de programmabegroting. In de praktijk komt het er volgens de raadsleden echter op neer dat de raad zich beperkt tot het stellen van enkele vragen en dat de raad vervolgens de programmabegroting vaststelt. De raad typeert zijn rol over het algemeen dan ook als flatterend en niet als kaderstellend. De raad heeft op bepaalde momenten het beleid wel op hoofdlijnen bijgestuurd. Zo heeft de raad de opdracht gegeven om de re-integratie minder uit te besteden. De raad was destijds van mening dat dit te veel geld kostte en te weinig opleverde.

De raadsleden menen dat een actievere kaderstellende rol van de raad moeilijk te realiseren is. Raadsleden menen dat zij onvoldoende kennis hebben om dit te kunnen doen. Een van de raadsleden verwoordt dit als volgt: "Sturen op hoofdlijnen heeft wel consequenties in detail en het is voor ons moeilijk die consequenties te overzien."

Daarnaast geven raadsleden aan dat zij regelmatig onderling verzanden in een politieke strijd. Zij werken onvoldoende samen om de mogelijkheden om bij te sturen te kunnen benutten. Een voorbeeld hiervan is de behandeling van de re-integratieverordering, waarin de activiteitsubsidie, een vergoeding voor uitkeringsgerechtigden die vrijwilligerswerk doen, wordt afgeschaft. Er zijn hierover twee verschillende moties ingediend om de premie (tijdelijk) te behouden. De indieners van de verschillende moties waren het niet eens over de precieze invulling van deze moties, zodat zij niet gezamenlijk een motie hebben ingediend en elkaars motie niet hebben gesteund. Uiteindelijk bleek voor beide moties geen meerderheid te vinden.

## **7.2 De controlerende rol van de raad**

### *Informatie aan de raad over resultaten van beleid*

De raad wordt door het college actief geïnformeerd over de voortgang van het re-integratiebeleid. De beleidsverslagen worden in de raadscommissie besproken. Naar aanleiding van het beleidsverslag vragen raadsleden met name om verduidelijking of aanvulling van de gegevens.

De raad vraagt ook zelf actief om informatie. De geïnterviewde raadsleden geven aan dat zij het onvoldoende vinden om eens per jaar over de resultaten van het re-integratiebeleid te worden geïnformeerd. De periode van één jaar is te lang. Er kan volgens de raadsleden in zo'n periode veel gebeuren, waarop de raad tussentijds zou willen bijsturen. De raad heeft daarom met het college afgesproken dat er ieder kwartaal kerncijfers over de resultaten van het beleid worden gepubliceerd.

### *Behoeftte aan informatie*

De raadsleden geven aan dat zij op de hoogte zijn van de resultaten en de kosten van het re-integratiebeleid. In die zin missen zij dus geen informatie. In de praktijk worden er aan het college regelmatig detailvragen over de uitvoering gesteld. Een voorbeeld daarvan zijn de vragen die de VVD-fractie in augustus 2013 stelde over het Nijverheidscentrum. Het gaat om twintig vragen die voor meer dan de helft gaan over (details in) de uitvoering. Een aantal vragen gaan wel over het beleid, maar raken ondergesneeuwd door de detailvragen.

Wel geven sommige raadsleden aan dat zij wat verder weg staan van de praktijk, zodat het moeilijk is om de resultaten te beoordelen. Raadsleden geven aan ook werkbezoeken af te leggen om meer zicht te krijgen op de dagelijkse praktijk. Daarnaast is het volgens raadsleden voor hen lastig om in te schatten of de verhouding tussen kosten en baten reëel is. Daarbij komt ook naar voren dat de raadsleden behoefte hebben aan een antwoord op de vraag in hoeverre de inzet van re-integratie ook daadwerkelijk bijdraagt aan het resultaat. Met name de VVD geeft aan behoefte te hebben aan meer informatie over de effectiviteit van de ingezette middelen. Deze partij wil met andere woorden weten wat re-integratie oplevert in vergelijking met 'niets doen'.

Met betrekking tot het Nijverheidscentrum heeft met name GroenLinks behoefte aan inzicht in de beleving van klanten die bij het Nijverheidscentrum werken, bijvoorbeeld door middel van een klanttevredenheidsonderzoek.

## 8 BEOORDELING

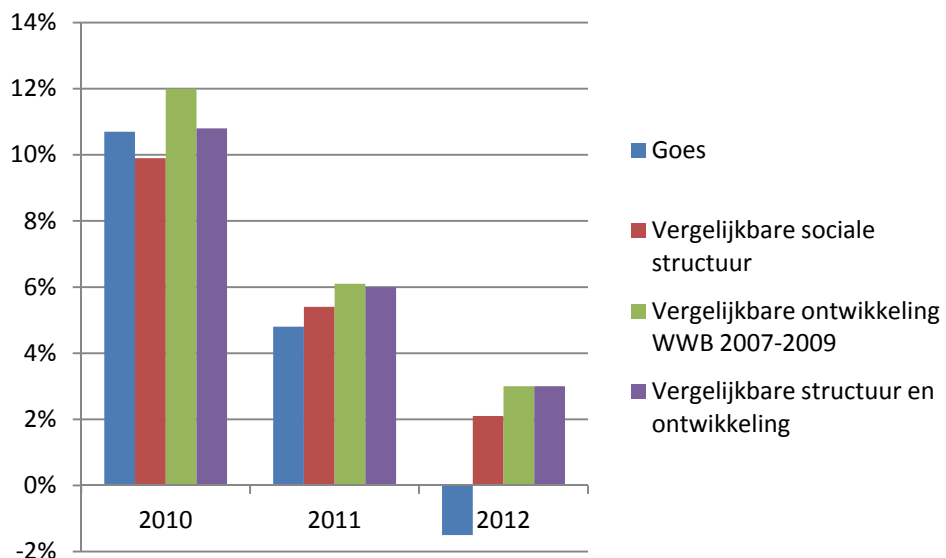
In dit hoofdstuk beoordelen we het re-integratiebeleid van de gemeente Goes aan de hand van het normenkader. In paragraaf 8.1 vergelijken we de resultaten van Goes met andere gemeenten. In paragraaf 8.2 stellen we vast of Goes de eigen doelstellingen heeft gerealiseerd. In paragraaf 8.3 bekijken we of de beleidscyclus netjes gevolgd wordt en in paragraaf 8.4 beoordelen we de rol van de gemeenteraad.

### 8.1 Resultaten benchmark

Deze paragraaf geeft antwoord op onderzoeksvraag 8: *Hoe verhouden de prestaties van de gemeente Goes op het terrein van re-integratie (instroom-preventie, uitstroombevordering en volumebeperking) zich tot vergelijkbare gemeenten?*

In de figuren 8.1 tot en met 8.3 wordt de gemeente Goes vergeleken met drie groepen vergelijkbare gemeenten. De blauwe, meest linkse balk betreft de gemeente Goes.

**Figuur 8.1 Bestandsontwikkeling in vergelijking met andere gemeenten**

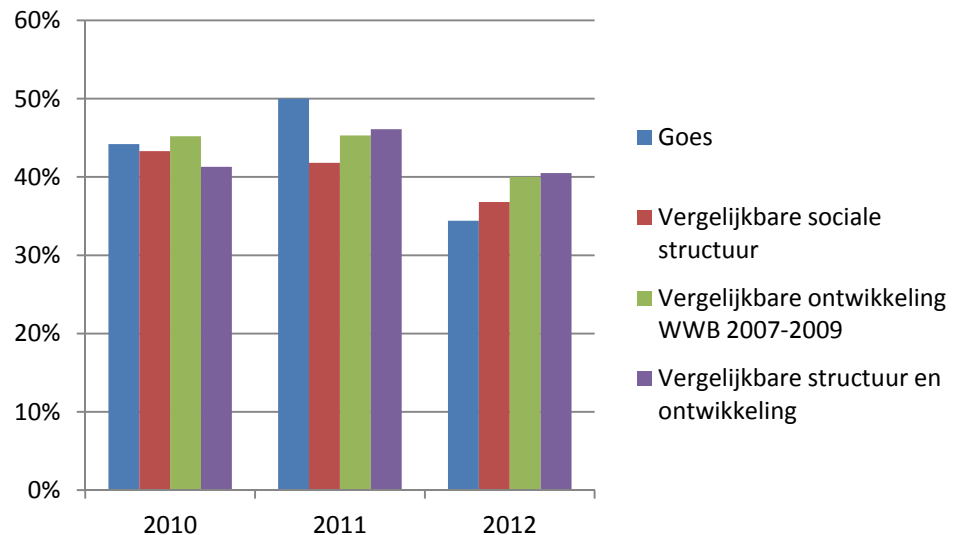


#### **Bestandsontwikkeling**

In 2010 had Goes, maar ook de groepen vergelijkbare gemeenten, te maken met een grote stijging van het bijstandsvolume. In de jaren 2011 en 2012 doet Goes het beter dan elk van de vergelijkbare groepen gemeenten. In 2012 nam het bijstandsvolume in Goes af, terwijl in de groepen vergelijkbare gemeenten

het volume toenam. In de periode 2010-2012 is Goes het dus steeds beter gaan doen in vergelijking met vergelijkbare gemeenten.

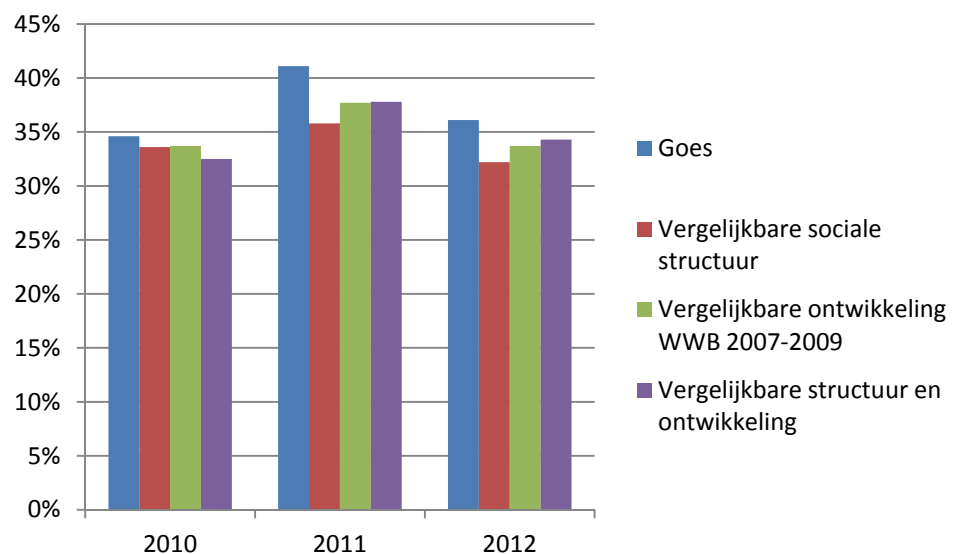
**Figuur 8.2 Instroom in de Wwb in vergelijking met andere gemeenten**



### ***Instroombeperking***

In 2010 lag de instroom in de bijstand in Goes op hetzelfde niveau als het gemiddelde in de verschillende groepen vergelijkbare gemeenten. In 2011 is het instroompercentage in Goes gestegen ten opzichte van 2010. Goes doet het in dat jaar minder goed dan elk van de drie groepen vergelijkbare gemeenten. In 2012 is het instroompercentage in Goes flink gedaald ten opzichte van 2011. Goes doet het ook in dat jaar beter dan elk van de groepen vergelijkbare gemeenten.

**Figuur 8.3 Uitstroom uit de Wwb in vergelijking met andere gemeenten**



### ***Uitstroombevordering***

Het uitstroompercentage was in Goes in de hele periode 2010-2012 hoger dan in de groepen vergelijkbare gemeenten. In 2010 is het verschil met andere gemeenten niet groot. In 2011 is het verschil met andere gemeenten het grootst.

## **8.2 Realisatie doelstellingen**

In deze paragraaf geven we een antwoord op onderzoeksvraag 9 en het tweede deel van onderzoeksvraag 6: *In hoeverre zijn de beleidsdoelen met betrekking tot het re-integratiebeleid gerealiseerd? Wat zijn verklaringen voor het eventueel niet realiseren van de doelen? In hoeverre zijn met deze resultaten de doelen op het niveau van instrumenten gerealiseerd?*

### ***Doelstelling stabilisering bestand***

In 2012 is de doelstelling van bestandsstabilisatie gehaald. Dit is enerzijds het gevolg van een lagere instroom in 2011 die in 2012 op hetzelfde niveau blijft, en anderzijds van een verhoging van de uitstroom in 2012.

### ***Doelstelling vijftig procent aan het werk na werktrajecten***

In 2012 resulteert 53 procent van de beëindigde werktrajecten in een betaalde baan, tegen achtereenvolgens 42 procent in 2010 en 39 procent in 2011 (zie tabel 5.2). De doelstelling wordt dus gehaald in 2012, maar niet in 2010 en 2011. Wat opvalt is dat er ook vrij veel klanten zonder traject uitstromen. In 2011 en 2012 gaat het om ongeveer vijftig klanten. Dit is ongeveer een vijfde van de totale uitstroom.

### ***Doelstelling zeventig procent trajecten sociale activering leidt tot plaatsing***

In 2010 resulteert 73 procent van de trajecten sociale activering in een plaatsing in vrijwilligerswerk of maatschappelijk nuttige activiteiten en nog eens acht procent in betaald werk. In 2011 gaat het om 77 procent en negen procent. Hiermee wordt de doelstelling ruim gehaald. Hoewel de doelstelling ook voor 2012 nog in de programmabegroting en het beleidsplan opgenomen was, zijn er over 2012 geen cijfers. De oorzaak hiervan is dat deze trajecten niet meer uit het re-integratiebudget gefinancierd worden.

### ***Doelstelling over duur voortrajecten niet langer dan een jaar***

Er wordt in de beleidsverslagen niet gerapporteerd over de realisatie van deze doelstelling uit de beleidsnota van 2010 en 2011.

### ***Doelstelling preventiequote van dertig procent***

Voor 2012 is voor het eerst een doelstelling geformuleerd voor de poortwachter: van de vijfhonderd meldingen voor een uitkering, leiden er 150 niet tot toekenning. De preventiequote is daarmee minimaal dertig procent.

Deze doelstelling is met een preventiequote van 42 procent ruim gehaald. Het aantal meldingen is wat lager dan de prognose, namelijk 472. Bijna een derde van deze melders zet de uitkeringsaanvraag niet door; dit kan het gevolg zijn van het vinden van betaald werk, maar er kunnen ook andere redenen zijn. Van de 322 aanvragen die wel worden doorgezet, wordt veertien procent afgewezen. Het resultaat is dat 276 van de 472 melders instroomt in de bijstand.

*Doelstellingen Nijverheidscentrum: dertig procent uitstroom naar werk, twintig procent uitval*

Deze doelstelling is elk van de jaren behaald: twee op de vijf deelnemers (39%) vindt in de eerste zes weken werk, nog eens een op de vijf (19%) zet de uitkeringsaanvraag niet door of de aanvraag wordt afgewezen. Minder dan een op de vijf deelnemers (17%) stroomt door naar een vervolgtraject: het gaat per jaar om 33, 22 en 37 vervolgtrajecten. Minder dan een op de vijf (17%) valt uit.

*Targets Werkgeversservicepunt*

Voor het Werkgeversservicepunt worden jaarlijks targets afgesproken voor het aantal plaatsingen. Het gaat om absolute aantallen, niet gerelateerd aan het aantal doorverwezen klanten. In 2010 wordt de target van zestig zeer ruim gehaald met 132 plaatsingen. Ook in 2011 wordt de target van 72 met 96 plaatsingen ruim gehaald. In 2012 wordt de target van 72 met 66 plaatsingen net niet gehaald.

Een sluitende verklaring voor het grote aantal plaatsingen in 2010 en 2011 ten opzichte van de targets en voor de sterke afname van het aantal plaatsingen in de periode 2010-2012 kunnen de gemeente en het Werkgeversservicepunt niet geven. Mogelijke verklaringen die genoemd worden zijn: de veel grotere formatie van het Werkgeversservicepunt in 2010 en 2011 door de participatie van UWV, minder doorverwijzingen naar het Werkgeversservicepunt doordat de strengere poortwachter zorgt voor minder instroom van nieuwe klanten en in de loop van de tijd een striktere definitie van plaatsingen.

*Doelstelling B-flex: vijftig procent uitstroom*

Vanaf 2012 wordt ook voor B-flex de doelstelling gehanteerd van vijftig procent uitstroom naar werk binnen een jaar. Deze doelstelling is in 2012 en ook in de eerdere jaren lang niet gehaald. Voor de periode 2010-2012 is slechts een op de vijf deelnemers geplaatst op werk (21%) en van zeven procent is om andere redenen de uitkering beëindigd. Ruim een derde stroomt door naar een vervolgtraject (37%). De gemeente Goes heeft niet onderzocht waarom deze doelstelling bij lange na niet gehaald wordt. Wel zijn er verbeteringen doorgevoerd in de begeleidingsmethodiek van B-flex en de samenwerking tussen B-flex en de klantmanagers.

We kunnen hiermee concluderen dat de gemeente Goes in 2012 bijna alle doelstellingen heeft gerealiseerd.

### 8.3 Beleidscyclus

In tabel 8.1 hebben we aan de hand van tien normen getoetst of de gemeente Goes de beleidscyclus op het terrein van re-integratie goed volgt. Hoe beter de gemeente Goes de fasen van de beleidscyclus doorloopt, hoe beter de gemeente voldoet aan de randvoorwaarden voor een effectief en efficiënt beleid.

**Tabel 8.1 Toetsing normen beleidscyclus**

| Norm                                                                                                                                                                        | Toetsing                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| De gemeente Goes heeft SMART-doelstellingen geformuleerd voor alle beleidsonderdelen van het re-integratiebeleid en de daarmee gemoeide kosten                              | Goes heeft een aantal algemene doelstellingen geformuleerd: preventiequote, stabilisering bestand en uitstroomresultaten trajecten en daarnaast voor de belangrijkste instrumenten. Alle doelstellingen zijn SMART. In de hoofdlijnennotitie is een begroting voor re-integratie-uitgaven opgenomen met de belangrijkste uitgavencategorieën. Goes voldoet aan deze norm. |
| De doelstellingen met betrekking tot re-integratie zijn vertaald in concreet beleid met instrumenten om de doelstellingen te bereiken.                                      | Goes heeft concreet beleid met instrumenten om instroom te minimaliseren (preventie) en om de uitstroom te bevorderen (re-integratie). Dit beleid en de instrumenten zijn inzichtelijk beschreven en toegelicht. Goes voldoet aan deze norm.                                                                                                                              |
| De uitvoering van het beleid geschiedt volgens de geformuleerde uitgangspunten van het beleid.                                                                              | Bijna alle beleidsuitgangspunten die in de hoofdlijnennotities zijn beschreven, zijn terug te zien in de uitvoering en resultaten van het beleid. Alleen de in 2012 aangekondigde schifting aan de poort en diagnose met kosten-batenanalyse zijn we niet tegengekomen. Goes voldoet grotendeels aan deze norm.                                                           |
| Er zijn duidelijke resultaatafspraken gemaakt voor alle trajecten en instrumenten die in het kader van het re-integratiebeleid door de gemeente Goes zelf worden uitgevoerd | Er zijn duidelijke resultaatafspraken gemaakt met de klantmanagers en het Nijverheidscentrum. Goes voldoet aan deze norm.                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Er zijn duidelijke resultaatafspraken gemaakt met samenwerkingspartners voor alle trajecten en instrumenten die in het kader van het re-integratiebeleid zijn uitbesteed.   | Er zijn resultaatafspraken gemaakt met het Werkgeversservicepunt en B-flex. Deze afspraken kunnen duidelijker: bij Werkgeversservicepunt plaatsingstarget koppelen aan omvang caseload en type plaatsingen, bij B-flex afspraken over uitstroom. Goes voldoet deels aan deze norm.                                                                                        |
| De in de gemeenteraad vastgestelde begroting van kosten voor het re-integratiebeleid worden niet overschreden.                                                              | Er zijn geen grote overschrijdingen op begrotingsposten. Daar waar wel overschrijdingen zijn, worden ze verantwoord. Goes voldoet aan deze norm.                                                                                                                                                                                                                          |

**Vervolg tabel 8.1**

| <b>Norm</b>                                                                                                                   | <b>Toetsing</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Voor elk van de ingezette re-integratie-instrumenten worden de doelstellingen voor in-, door- en uitstroom gerealiseerd.      | De doelstellingen voor het Nijverheidscentrum en het Werkgeversservicepunt zijn elk van de jaren gehaald. De targets voor de klantmanagers in 2012 zijn gerealiseerd. De doelstellingen voor B-flex zijn geen van de jaren gerealiseerd.<br>Goes voldoet grotendeels aan deze norm.                                |
| De door de gemeente Goes geformuleerde doelstellingen voor het re-integratiebeleid worden gerealiseerd.                       | De doelstellingen voor stabilisering van het bestand en de preventiequote in 2012 zijn gehaald. De uitstroomdoelstelling voor trajecten is alleen in 2012 gehaald. Goes voldoet in 2012 aan deze normen.                                                                                                           |
| De resultaten van het re-integratiebeleid worden gemonitord en jaarlijks geëvalueerd.                                         | De realisatie van de doelstellingen wordt gemonitord en hierover wordt jaarlijks gerapporteerd. Het niet realiseren van doelstellingen wordt niet echt geëvalueerd. In de uitvoering worden de werkprocessen wel geëvalueerd en op basis daarvan geprofessionaliseerd. Goes voldoet deels aan deze norm.           |
| De uitkomsten van de periodieke evaluaties worden gebruikt om het beleid of de beleidsdoelstellingen zo nodig bij te stellen. | De belangrijkste aanleidingen voor bijstelling van beleid zijn budgettaire ontwikkelingen en wetwijzigingen. Deze hebben grote impact waardoor periodieke evaluaties verder nauwelijks een rol spelen. Aanpassingen in de uitvoering komen voort uit ervaringen van betrokkenen. Goes voldoet deels aan deze norm. |

Uit bovenstaande tabel kunnen we concluderen dat de gemeente Goes de beleidscyclus goed doorloopt. Dit is een aanwijzing voor effectief beleid. Verbetermogelijkheden zijn aanscherping van de doelstellingen voor het Werkgeversservicepunt en B-flex en een jaarlijkse evaluatie van de realisatie van de doelstellingen zo nodig resulterend in aanpassing in beleid, uitvoering of doelstellingen.

## 8.4 Rol gemeenteraad

In tabel 8.2 hebben we aan de hand van tien normen de kaderstellende en controlerende rol van de gemeenteraad beoordeeld.

**Tabel 8.2 Toetsing kaderstellende rol gemeenteraad**

| Normen kaderstellende rol                                                                                                                                              | Toetsing                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| De gemeenteraad stelt op basis van een probleemanalyse de beoogde maatschappelijke effecten, SMART-doelstellingen, de vertaling naar beleid en de begrote kosten vast. | In de hoofdlijnennotitie is een globale probleemanalyse opgenomen: situatie regionale arbeidsmarkt, nieuwe wetgeving, ontwikkeling bestand en budgetten. Op basis daarvan zijn de centrale ambitie, het financiële kader en de doelstellingen (grotendeels SMART) geformuleerd en zijn beleidsuitgangspunten, nieuwe beleidskeuzen en begrote kosten opgenomen. De hoofdlijnennotitie wordt in de raadscommissie besproken. De raad/commissie heeft geen invloed op de hoofdlijnennotitie. De gemeenteraad voldoet deels aan deze norm. |
| De kaderstelling is op maat: dat wil zeggen dat het gaat over het beleid en niet over de uitvoering.                                                                   | De kaders uit de hoofdlijnennotitie gaan over beleid en nauwelijks over uitvoering. Daarmee voldoet de notitie aan de norm. Vragen van raadsleden gaan deels over beleidskeuzen, maar ook over (details van) de uitvoering. De gemeenteraad voldoet deels aan deze norm.                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Het kaderstellende document is toegankelijk, inzichtelijk en leesbaar.                                                                                                 | Een kaderstellend document van deze kwaliteit komt weinig voor in de gemeentelijke re-integratiewereld. Hoewel er nog verbeteringen mogelijk zijn wat betreft inzichtelijkheid, voldoet de gemeente Goes aan deze norm.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Er wordt een koppeling gemaakt met de resultaten uit het verleden op basis van een evaluatie.                                                                          | Er vinden geen echte evaluaties plaats en er wordt slechts in beperkte mate een koppeling gemaakt met de resultaten in het verleden. De gemeente Goes voldoet niet aan deze norm.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| De gemeenteraad is actief betrokken bij de kaderstelling.                                                                                                              | De gemeenteraad is volgend en flatterend. De raad is verdeeld en neemt zelf weinig initiatief. De gemeenteraad voldoet gedeeltelijk aan deze norm.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

**Tabel 8.3 Toetsing controlerende rol gemeenteraad**

| Normen controlerende rol                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Toetsing                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Het college informeert de raad over de resultaten gerelateerd aan de geformuleerde doelstellingen en plaatst de resultaten in perspectief: doen we het beter dan vroeger? Doen we het beter dan vergelijkbare gemeenten? Waarom wel/niet? Er is aandacht voor de relatie tussen het beleid en de resultaten. | Het college informeert de gemeenteraad jaarlijks via het beleidsverslag. Hierin worden de resultaten gerelateerd aan de doelstellingen. Goes is wat dit betreft een van de gunstige uitzonderingen onder gemeenten. De resultaten worden niet in historisch perspectief geplaatst en ook niet vergeleken met andere gemeenten. Er wordt geen analyse uitgevoerd op het niet realiseren van doelstellingen. Er wordt wel een relatie tussen beleid en resultaten gelegd. Goes voldoet gedeeltelijk aan deze norm. |
| Het college informeert de raad op hoofdlijnen over de kosten ten opzichte van de begroting.                                                                                                                                                                                                                  | Met het beleidsverslag wordt de raad geïnformeerd over begroting en realisatie van uitgaven aan uitkeringen en re-integratie. Gemeente Goes voldoet aan deze norm.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

**Vervolg tabel 8.3 Toetsing controlerende rol gemeenteraad**

| <b>Normen controlerende rol</b>                                                                              | <b>Toetsing</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| De informatie is op maat (niet te uitgebreid, niet te veel details), toegankelijk, inzichtelijk en leesbaar. | De informatie in het beleidsverslag is passend wat betreft omvang, redelijk inzichtelijk en goed leesbaar. De gemeente Goes voldoet aan deze norm.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| De informatie is op tijd, zodat bijsturing van beleid mogelijk is.                                           | Het beleidsverslag verschijnt in mei na afloop van het betreffende jaar, te laat om het beleid van het lopende jaar nog bij te sturen. De hoofdlijnennotitie is een geschikter moment voor bijsturing, deze verschijnt in december. Voor bijsturing zou enkele maanden eerder beter zijn. De raad heeft daarom aan het college gevraagd om elk kwartaal kerncijfers over de resultaten naar de raad te sturen. De gemeente Goes voldoet daarmee grotendeels aan deze norm. |
| De informatie wordt in de raad(scommissie) besproken.                                                        | Het beleidsverslag wordt in de raadscommissie besproken. Naar aanleiding hiervan worden door raadsleden vooral detailvragen gesteld. Ook hier werken de fracties nauwelijks samen. De raad trekt op basis van de resultaten geen conclusies voor eventuele beleidsaanpassingen. De gemeenteraad voldoet gedeeltelijk aan deze norm.                                                                                                                                        |

Uit bovenstaande tabel kunnen we concluderen dat de gemeente Goes in de vorm van een jaarlijkse hoofdlijnennotitie en beleidsverslag de gemeenteraad voldoende informatie verschaft om de kaderstellende en controlerende rol in te vullen. De gemeente kan de raad nog meer faciliteren bij de duiding van de resultaten door de resultaten in historisch perspectief te plaatsen en/of te vergelijken met andere gemeenten en om jaarlijks een analyse uit te voeren op het niet realiseren van doelstellingen. Verder is de timing van de bespreking van de hoofdlijnennotitie te laat om nog invloed te kunnen hebben op de beleidskeuzen.

De gemeenteraad kan haar kaderstellende en controlerende rol beter invullen door de discussie met het college meer op de hoofdlijnen van het beleid te voeren en een relatie te leggen tussen de resultaten en bijstelling van het beleid, meer samenwerking tussen de fracties tot stand te brengen en de hoofdlijnennotitie en het beleidsverslag in de gemeenteraad vast te stellen.

## 9 CONSEQUENTIES VAN DE PARTICIPATIEWET

In dit hoofdstuk heeft RegioPlan de belangrijkste consequenties van de Participatiewet voor de gemeente Goes geïnventariseerd. Hierbij is gebruikgemaakt van de verschillende brieven van het ministerie van SZW over de Participatiewet en het sociaal akkoord en de beantwoording van Kamervragen over deze onderwerpen. Het wetsvoorstel was ten tijde van dit onderzoek nog niet naar de Tweede Kamer gestuurd. Hiervan is dus geen gebruikgemaakt.

### **1. Nieuwe gemeentelijke doelgroep re-integratie: de jonggehandicapten**

Met de Participatiewet krijgen gemeenten een nieuwe doelgroep voor het re-integratiebeleid: de jonggehandicapten met arbeidsmogelijkheden. Het gaat hierbij niet alleen om de nieuwe instroom, maar ook om het zittend bestand van de Wajong (ruim 225.000 personen).

Een belangrijk gegeven hierbij is dat een deel van de jonggehandicapten geen recht op een Wwb-uitkering zal hebben vanwege het inkomen van de ouders of partner waarmee hij/zij samenwoont. Deze 'niet-uitkeringsgerechtigden nieuwe stijl' maken ongeveer de helft uit van de nieuwe instroom van jonggehandicapten die bij gemeenten zullen aankloppen.

#### **Situatie in Goes**

- In Goes waren er in 2012 654 personen met een Wajong-uitkering.<sup>14</sup> De verwachting is dat ongeveer zestig procent van het zittend bestand van de Wajong arbeidsvermogen zal hebben en onder de verantwoordelijkheid van gemeenten zal komen. In Goes gaat het om bijna vierhonderd jonggehandicapten die onder de verantwoordelijkheid van de gemeente komen, waarvan zo'n veertig procent werkt en zestig procent niet werkt.
- De instroom in de Wajong was in 2012 twintig in Goes. Voor de gemeente Goes betekent dit dat er elk jaar zo'n 10-15 nieuwe jonggehandicapten met arbeidsvermogen onder de gemeentelijke doelgroep komen.
- Hoewel het aantal nieuwe jonggehandicapten ten opzichte van de instroom in de Wwb niet groot is, neemt de gemeentelijke re-integratiedoelgroep in Goes met zo'n zestig procent toe door het relatief grote zittende bestand van de Wajong.

Van de huidige Wajongers werkt bijna een kwart. Van deze werkende Wajongers werkt ongeveer de helft in de Wsw. Van de Wajongers die bij een reguliere werkgever werken, heeft 73 procent nog wel een (gedeeltelijke) uitkering en heeft 51 procent ondersteuning in de vorm van een jobcoach en/of loondispensatie. Slechts zeventien procent heeft geen ondersteuning en geen aanvullende uitkering.

Van de nieuwe instroom Wajong (2011):

- Is 47 procent verstandelijk beperkt;

<sup>14</sup> Bron: UWV: Atlas Sociale Verzekeringen 2012. In Goes gaat het om 2,8 procent van de bevolking tussen 15 en 64 jaar, ten opzichte van 2,0 procent in Nederland.

- heeft dertien procent heeft autismespectrumstoornis, ADHD of een andere ontwikkelingsstoornis;
- 26 procent heeft een psychiatrische aandoening;
- vijftien procent heeft een somatische aandoening.

## **2. Mogelijkheden plaatsing in beschut werk nemen af**

Vanaf 1 januari 2015 is het niet meer mogelijk in de Wsw in te stromen. Wie dan in de Wsw werkt, houdt zijn wettelijke rechten en plichten. Gemeenten moeten beschut werk gaan organiseren voor mensen die uitsluitend beschut kunnen werken. Deze groep komt in dienst van de gemeente. Er is op de lange termijn financiering voor 30.000 beschut-werkenplekken. Dit is ongeveer een derde van het huidige aantal Wsw-plekken.

Ongeveer de helft van de nieuwe instroom in de Wsw krijgt een indicatie 'begeleid werken'. Dat betekent dat deze instromers in staat geacht worden met ondersteuning en subsidie bij een reguliere werkgever te werken. In de praktijk is slechts een kleine minderheid van deze groep in dienst van een reguliere werkgever. De rest is in dienst bij het SW-bedrijf en gedetacheerd bij een reguliere werkgever of werkt in een beschutte werkplek van het SW-bedrijf. Deze groep kan in de toekomst geen beroep meer doen op de Wsw. Zij moeten aan de slag bij een reguliere werkgever. Hierbij zal er waarschijnlijk veel minder dan het huidige subsidiebedrag voor een Wsw-plek beschikbaar zijn (25.000 euro per jaar).

Het gaat hierbij in ieder geval om een aanzienlijk deel van de jong-gehandicapten, aangezien de helft van de werkende Wajongers nu via de Wsw werkt.

## **3. Claim werkgevers op gemeenten vanwege dreiging quotum**

In het sociaal akkoord is afgesproken dat werkgevers zich (oplopend tot 2026) garant stellen voor 100.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het wettelijk minimum loon (WML) kunnen verdienen en voor mensen met een arbeidsbeperking die minimaal het WML kunnen verdienen door gebruik te maken van een voorziening gericht op persoonlijke ondersteuning op de werkplek. Daarnaast stelt de overheid zich garant voor 25.000 extra banen voor deze groep door vanaf 2014 gedurende tien jaar jaarlijks 2500 extra banen open te stellen voor mensen met een beperking.

### **Situatie in Goes**

Goes had in 2011 0,33 procent van de banen in Nederland. Ervan uitgaande dat de werkgevers in Goes dit aandeel in de 125.000 extra banen moeten leveren, betekent dit dat er in Goes op termijn ruim 400 banen moeten komen en er dus ook 400 geschikte kandidaten met een arbeidsbeperking geleverd moeten worden.

Het gaat dus om grote aantallen aan te leveren kandidaten. Werkgevers zullen daarvoor een claim bij gemeenten leggen: zij zijn verantwoordelijk voor het leveren van geschikte kandidaten.

#### **4. Intensivering regionale samenwerking**

In het sociaal akkoord is opgenomen dat er 35 Werkbedrijven komen, in de 35 UWV-arbeidsmarktregio's. Deze Werkbedrijven zijn de schakel tussen de werkgever en de mensen met een arbeidsbeperking die aan de slag worden geholpen. Gemeenten hebben de lead en werken samen met UWV en sociale partners.

##### **Situatie in Goes**

Voor de gemeente Goes gaat het om de arbeidsmarktregio Zeeland die door het nieuwe werkbedrijf bediend moet worden. In deze regio liggen dertien gemeenten. In totaal gaat het om 381.535 inwoners. In deze regio zijn vier SW-bedrijven actief: De Betho (Bevelanden en Tholen), Dethon (Zeeuws-Vlaanderen), Orionis (Walcheren) en de Zuidhoek (Schouwen-Duiveland).

#### **5. Risico's effectiviteit re-integratie door bezuinigingen Wsw**

Door een bezuiniging van 290 miljoen op het Wsw-budget, neemt het subsidiebedrag per Wsw-plaats flink af. Dit stelt hoge eisen aan de bedrijfsvoering, de cultuur en het uitplaatsingsbeleid van SW-bedrijven om te voorkomen dat de financiële tekorten van SW-bedrijven verder toenemen. Met de komst van de Participatiewet wordt het Wsw-budget samengevoegd met het gemeentelijk

re-integratiebudget. Hierdoor ontstaat een groot risico dat de toenemende verliezen in de Wsw ten koste gaan van uitgaven aan re-integratie. Om de verliezen van het SW-bedrijf te verkleinen, laten veel gemeenten een toenemend deel van het re-integratiebeleid uitvoeren door het SW-bedrijf. Doordat het tegengaan van de financiële tekorten van de Wsw de belangrijkste drijfveer is om re-integratietrajecten door het SW-bedrijf te laten uitvoeren, ontstaat een toenemend risico dat de effectiviteit van de re-integratietrajecten die het SW-bedrijf uitvoert, onder druk komt. Ineffectieve re-integratie zorgt voor tekorten op het uitkeringsbudget. Er is een risico dat dit mechanisme in de toekomst sterker zal zijn doordat jonggehandicapten mogelijk meer afhankelijk zijn van re-integratie dan de huidige Wwb'ers.

#### **6. Integrale benadering in het sociale domein**

Van gemeenten wordt verwacht dat zij zorgen voor een samenhangende en integrale benadering van het sociale domein. Dit is nodig om de bezuinigingen die met de drie decentralisaties gepaard gaan, op te vangen. Daarvoor krijgen zij ruime beleidsvrijheid bij de uitvoering van de Participatiewet. Met betrekking tot de re-integratie van jonggehandicapten is een directe relatie tussen re-integratie en zorg essentieel.



## **BIJLAGEN**



## BIJLAGE 1

### HET NORMENKADER

Voor het onderzoek is gebruikgemaakt van een normenkader, waaraan de mate van de effectiviteit van het re-integratiebeleid van de gemeente Goes getoetst is. Het normenkader bestaat uit twee delen:

1. resultaatnormen: de prestaties van gemeente Goes in vergelijking met andere gemeenten en de mate waarin de eigen doelstellingen zijn gerealiseerd;
2. procesnormen: de beleidscyclus en normen voor de rol van de raad.

#### **Ad 1) Resultaatnormen<sup>15</sup>**

1. Voor een eerste indicatie van de effectiviteit van het re-integratiebeleid is Goes vergeleken met andere gemeenten. Er is gekeken naar:
  - volumeontwikkeling Wwb in de periode 2010-2012;
  - de instroom in de Wwb in de periode 2010-2012;
  - de uitstroom uit de Wwb in de periode 2010-2012.We gebruiken daarbij als norm de gemiddelde prestaties van een groep met Goes vergelijkbare gemeenten.
2. Daarnaast is vastgesteld in welke mate de doelstellingen van de gemeente Goes op het terrein van het re-integratiebeleid zijn gerealiseerd.

#### **Ad 2) Procesnormen**

Met de procesnormen kan worden vastgesteld of aan de voorwaarden voor een effectieve uitvoering van beleid is voldaan. Dit geeft aanwijzingen voor de mogelijkheden om de effectiviteit te vergroten. De procesnormen zijn afgeleid van de beleidscyclus en aangevuld met normen ten aanzien van de kaderstellende en controlerende rol van de gemeenteraad.

#### **Beleidscyclus**

Hoe beter de fasen van de beleidscyclus worden doorlopen, hoe beter wordt voldaan aan de randvoorwaarden voor een effectief en efficiënt beleid:

- De gemeente Goes heeft SMART-doelstellingen geformuleerd voor alle beleidsonderdelen van het re-integratiebeleid en de daarmee gemoeide kosten.
- De doelstellingen met betrekking tot re-integratie zijn vertaald in concreet beleid met instrumenten om de doelstellingen te bereiken.

---

<sup>15</sup> Het was de bedoeling om de uitvoeringskosten re-integratie van de gemeente Goes te vergelijken met andere gemeenten om een indicatie te krijgen van de doelmatigheid van het re-integratiebeleid. Nadere bestudering van de begrotingsanalyses van het ministerie van BZK, waarmee deze benchmark uitgevoerd zou worden, leerde dat met deze begrotingsanalyse geen valide uitspraken over de doelmatigheid van het re-integratiebeleid gedaan konden worden. Daarom is dit onderdeel van het onderzoek niet opgenomen in het rapport.

- De uitvoering van het beleid geschiedt volgens de geformuleerde uitgangspunten van het beleid.
- Er zijn duidelijke resultaatafspraken gemaakt voor alle trajecten en instrumenten die in het kader van het re-integratiebeleid door de gemeente Goes zelf worden uitgevoerd.
- Er zijn duidelijke resultaatafspraken gemaakt met samenwerkingspartners voor alle trajecten en instrumenten die in het kader van het re-integratiebeleid zijn uitbesteed.
- De in de gemeenteraad vastgestelde begroting van kosten voor het re-integratiebeleid worden niet overschreden.
- Voor elk van de ingezette re-integratie-instrumenten worden de doelstellingen voor in-, door- en uitstroom gerealiseerd.
- De door de gemeente Goes geformuleerde doelstellingen voor het re-integratiebeleid worden gerealiseerd.
- De resultaten van het re-integratiebeleid worden gemonitord en jaarlijks geëvalueerd.
- De uitkomsten van de periodieke evaluaties worden gebruikt om het beleid of de beleidsdoelstellingen zo nodig bij te stellen.

#### ***Normen rol gemeenteraad***

Regioplan heeft op basis van het onderzoek Sturingsinformatie lokaal re-integratiebeleid van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) van januari 2008 normen opgesteld om de kaderstellende en controlerende rol van de gemeenteraad te kunnen beoordelen. Het gaat om de onderstaande normen.

#### **Normen kaderstellende rol gemeenteraad**

- De gemeenteraad stelt op basis van een probleemanalyse de beoogde maatschappelijke effecten, SMART-doelstellingen, de vertaling naar beleid en de begrote kosten vast.
- De kaderstelling is op maat: dat wil zeggen dat het gaat over het beleid en niet over de uitvoering.
- Het kaderstellende document is toegankelijk, inzichtelijk en leesbaar.
- Er wordt een koppeling gemaakt met de resultaten uit het verleden op basis van een evaluatie.
- De gemeenteraad is actief betrokken bij de kaderstelling.

#### **Normen controlerende rol gemeenteraad**

- Het college informeert de raad over de resultaten gerelateerd aan de geformuleerde doelstellingen en plaatst de resultaten in perspectief: doen we het beter dan vroeger? Doen we het beter dan vergelijkbare gemeenten? Waarom wel/niet? Er is aandacht voor de relatie tussen het beleid en de resultaten.
- Het college informeert de raad op hoofdlijnen over de kosten ten opzichte van de begroting.
- De informatie is op maat (niet te uitgebreid, niet te veel details), toegankelijk, inzichtelijk en leesbaar.
- De informatie is op tijd, zodat bijsturing van beleid mogelijk is.
- De informatie wordt in de raad(scommissie) besproken.

**BIJLAGE 2**

**Bestuurlijke reactie**



13UIT04523

De rekenkamercommissie Goes  
De heer B.L.L. van der Velde  
P/a Stadskantoor Goes, kamer 116

**Afdeling**  
Activering en Inkomensvoorziening

**Uw contactpersoon**  
F.W.F. Tierie  
beleidsmedewerker arbeidsmarkt-  
zaken en werkgelegenheid

**Doorkiesnummer**  
(0113) 249 652

Geachte heer Van der Velde,

Met interesse hebben we kennis genomen van het rapport "re-integratiebeleid gemeente Goes" van Regioplan dat in opdracht van de rekenkamer is opgesteld.

Wij onderschrijven de conclusies in het rapport en zullen de aanbevelingen grotendeels meenemen in toekomstige beleidsnotities en bij de verdere vormgeving van het re-integratiebeleid binnen WIZ de Bevelanden.

Ten aanzien van de aanbevelingen vermeld op pagina V en VI in het conceptrapport hebben wij de volgende reactie:

1. wij onderschrijven het belang van behoud van de sterke kanten van het re-integratiebeleid, te weten de strenge poortwachterfunctie, een voorziening zoals het nijverheidscentrum die zorgt voor snelle uitstroom en strakke sturing op de klantmanagers en de budgetten;
2. wij zullen in samenwerking met de andere gemeenten in de Bevelanden de mogelijkheden onderzoeken naar een verdere optimalisering van de poortwachterfunctie en daarbij voorbereiden op verwachte wetgeving ten aanzien van een zoekperiode voor de groep van 27 jaar en ouder;
3. wij gaan heroriënteren op de sturingsrelatie met de Betho, met name bij het verder ontwikkelen van een gemeentelijk (regionaal) werkbeldrijf en hebben daarbij oog voor de scheiding tussen Wsw en re-integratie;
4. binnen de B-flex loopt op dit moment een pilot met competentiegericht opleiden en werken; in het kader daarvan zal een aanscherping plaatsvinden van de doelgroep en doelstellingen van B-flex en worden er concrete resultaatafspraken gemaakt; een eerste opzet daarvan is al gereed;
5. de doelstellingen per instrument kunnen nog worden aangescherpt; dat geldt vooral voor de doelstellingen van het WSP; dat zal terugkomen in het nog op te stellen jaarplan WSP 2014;

**Onderwerp**  
Rapport re-integratiebeleid gemeente Goes

**Datum**  
12 november 2013  
**Verzonden**

**13 NOV. 2013**  
**Uw kenmerk**

**Ons kenmerk**

**Bijlagen**

Pagina 1

6. de algemene uitstroomdoelstelling is een goede indicator voor de effectiviteit van het re-integratiebeleid, dat wil zeggen alle re-integratievoorzieningen bij elkaar; deze doelstelling niet meer gebruiken, zou betekenen dat we niet meer tot een algemeen oordeel over de effectiviteit kunnen komen en dat is ongewenst;
7. jaarlijks evalueren van de doelstellingen per instrument en dit laten terugkomen in het verslag is prima; hierbij tekenen we aan dat het dan gaat om de belangrijkste instrumenten, dit om te voorkomen dat het verslag straks te vol staat met details;
8. het 100% meten van de doorstroom naar ongesubsidieerd werk vanuit een plaatsing met loonkostensubsidie is erg arbeidsintensief; we nemen in overweging om hier, bijvoorbeeld door middel van gerichte steekproeven, onderzoek naar te doen; overigens wordt er al, indien nodig, nazorg ingezet bij de plaatsingen op werk;
9. aanbeveling in het conceptrapport is om de begroting werkdeel (en de realisatie) nog verder te verfijnen; wij willen graag aan de gemeenteraad voorleggen in hoeverre daar behoefte aan is.
10. de aanbevelingen over de registratie van deelnemers in het nijverheidscentrum zullen worden overgenomen onder voorbehoud van uitvoerbaarheid; deze (extra) registratie zal in 2014 worden ingezet; tot die tijd wordt gewerkt met de huidige registratie.

**Onderwerp**  
Rapport re-integratiebeleid gemeente Goes

**Datum**  
12 november 2013

**Uw kenmerk**

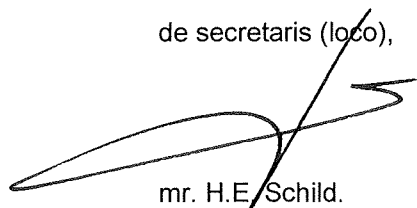
**Ons kenmerk**

Pagina 2

Hoogachtend,

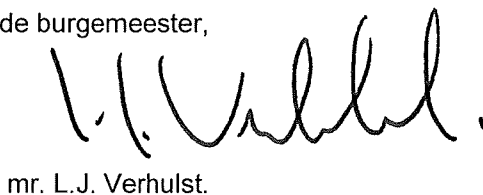
Burgemeester en Wethouders van Goes,

de secretaris (loco),



mr. H.E. Schild.

de burgemeester,



mr. L.J. Verhulst.



**Regioplan Beleidsonderzoek**

**Nieuwezijds Voorburgwal 35**

**1012 RD Amsterdam**

**T 020 531 531 5**

**F 020 626 519 9**

**E [info@regioplan.nl](mailto:info@regioplan.nl)**

**I [www.regioplan.nl](http://www.regioplan.nl)**