

# **"Goirle aan de Slag" 2018**

## **Resultaten van ons re-integratiebeleid**

## Inhoud

|      |  |    |
|------|--|----|
| 1.   | Aanleiding.....  | 3  |
| 2.   | Ambitie .....  | 3  |
| 3.   | Doelstelling van het beleid .....  | 3  |
| 3.1. | Doelstelling 1: Plaatsingen .....  | 3  |
|      | De gemeenteraad heeft op 28 augustus 2018 besloten de doelstelling voor “Goirle aan de Slag” voor 2019 anders te formuleren dan opgenomen in de programmabegroting. Over 2018 wordt getoetst of de wijziging realistisch en ambitieus genoeg is. Vanuit het idee "iedereen doet naar vermogen mee" is een doelstelling uitgedrukt in "plaatsingen" veel duidelijker, dan het "geactiveerd zijn, uitgedrukt in stappen op de participatieladder". Met "plaatsingen" bedoelen we een plaatsing op een betaalde of onbetaalde baan of scholing. Deze nieuwe doelstellingen is als volgt bepaald:..... | 3  |
| 3.2. | Doelstelling 2: Stijging op Participatieladder .....   | 3  |
| 3.3. | Doelstelling 3: Budget .....   | 4  |
| 4.   | Voorgenomen activiteiten.....  | 4  |
| 5.   | Resultaten Goirle aan de Slag / re-integratiebeleid .....  | 5  |
| 5.1. | Wat doen we als iemand een uitkering aanvraagt?.....   | 6  |
| 5.2. | En leidt dat tot succes? Klantmanagers aan het woord.....  | 7  |
| 5.3. | Het werken met groepen! Klantmanagers aan het woord .....  | 8  |
| 6.   | Doelstelling 1: De resultaten in plaatsingen uitgedrukt.....   | 10 |
| 7.   | Doelstelling 2: De trede op de participatieladder .....  | 11 |
| 7.1. | Indeling op trede participatieladder .....   | 11 |
| 7.2. | Stijging op de participatieladder .....  | 11 |
| 8.   | Doelstelling 3: De financiën.....  | 12 |
| 8.1. | Budget voor uitkeringen.....   | 12 |
| 8.2. | Budget voor re-integratie.....   | 12 |
| 9.   | Nadere toelichting op samenhangende onderdelen .....   | 13 |
| 9.1. | Bestandsontwikkeling personen met inkomensondersteuning.....   | 13 |
| 9.2. | Aanvragen.....   | 13 |
| 9.3. | Baanafpraak en loonkostensubsidie .....  | 13 |
| 9.4. | Baanafpraak bij de gemeente Goirle .....   | 14 |
| 9.5. | Beschut werk.....  | 14 |
| 9.6. | VSO – PRO.....   | 14 |
| 9.7. | Niet uitkeringsgerechtigden .....  | 14 |
| 10.  | Begrippenlijst.....  | 15 |

## 1. Aanleiding

Onder de titel "Goirle aan de Slag" voert de gemeente Goirle op grond van de Participatiewet een re-integratiebeleid. Op 28 augustus 2018 heeft de Raad kennisgenomen van het gevoerde beleid in 2017. De Raad heeft tevens ingestemd met continuering van het beleid en de doelstellingen voor 2018 en 2019 geconcretiseerd. Het beleid over 2018 is nu geëvalueerd. Bedoeling van de evaluatie is om in beeld te brengen of beoogde resultaten ook behaald zijn. In dit rapport geven we in hoofdstuk 5 een beeld wat er precies gebeurt en proberen we de resultaten voor personen ook zichtbaar te maken. In hoofdstuk 9 geven we ook een beeld van enkele samenhangende zaken met "Goirle aan de Slag".

## 2. Ambitie<sup>1</sup>

Meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt krijgen een betaalde baan of, als dat niet mogelijk is, leveren een grotere maatschappelijke bijdrage.  
Lagere kosten en minder bureaucratie.

## 3. Doelstelling van het beleid

### 3.1. Doelstelling 1: Plaatsingen

De gemeenteraad heeft op 28 augustus 2018 besloten de doelstelling voor "Goirle aan de Slag" voor 2019 anders te formuleren<sup>2</sup> dan opgenomen in de programmabegroting. Over 2018 wordt getoetst of de wijziging realistisch en ambitieus genoeg is. Vanuit het idee "iedereen doet naar vermogen mee" is een doelstelling uitgedrukt in "plaatsingen" veel duidelijker, dan het "geactiveerd zijn, uitgedrukt in stappen op de participatieladder". Met "plaatsingen" bedoelen we een plaatsing op een betaalde of onbetaalde baan of scholing. Deze nieuwe doelstellingen is als volgt bepaald:

- 80 Plaatsingen op betaald werk (deeltijd of voltijds, baanafspraken tellen hierin mee);
- 20 Plaatsingen op onbetaalde arbeid (stage, proefplaatsing, werkervaringsplaats);
- Jongeren tot 27 jaar die in de uitkering komen zitten binnen 4 maanden op betaald of onbetaald werk, scholing of begeleidingstraject richting werk of scholing of zorgtraject;
- Taakstelling beschut werken is per ultimo van het jaar volledig ingevuld;
- Taakstelling instroom Tijdelijke Participatiebanen bij de Diamantgroep is per ultimo van het jaar volledig ingevuld;
- 25 Plaatsingen op vrijwilligerswerk.

Zie voor de evaluatie hoofdstuk 6.

### 3.2. Doelstelling 2: Stijging op Participatieladder

Op voorstel van de Participatieraad is besloten om ook te blijven monitoren op de behaalde trede op de participatieladder.

---

<sup>1</sup> Bron - programmabegroting 2018

<sup>2</sup> Bron - raadsbesluit 28 augustus 2018

Zie voor de evaluatie hoofdstuk 7.

### **3.3. Doelstelling 3: Budget**

De budgettaire kaders worden bepaald door de rijksbijdrage en de gemeentelijke begroting. De doelstelling rond het budget is als volgt omschreven: de Participatiewet (en enkele daarop gebaseerde wetten) uitvoeren binnen de budgettaire kaders van het Rijk.

Zie voor de evaluatie hoofdstuk 8.

## **4. Voorgenomen activiteiten<sup>3</sup>**

In de programmabegroting 2018 is op het onderdeel re-integratie o.a. het volgende opgenomen:

- We geven uitvoering aan o.a. regionale projecten op het gebied van maatschappelijke ondersteuning, jeugd en arbeidsparticipatie.
- We bieden aanvragers van een uitkering een Poorttraining aan. Er zijn groepstrainingen 'aan de slag'. Er zijn lokale en regionale instrumenten/trajecten beschikbaar, waaronder werkervaringsplekken en tijdelijke participatiebanen. Er vindt in samenwerking met de regio werkgeversbenadering plaats voor de hele doelgroep.

---

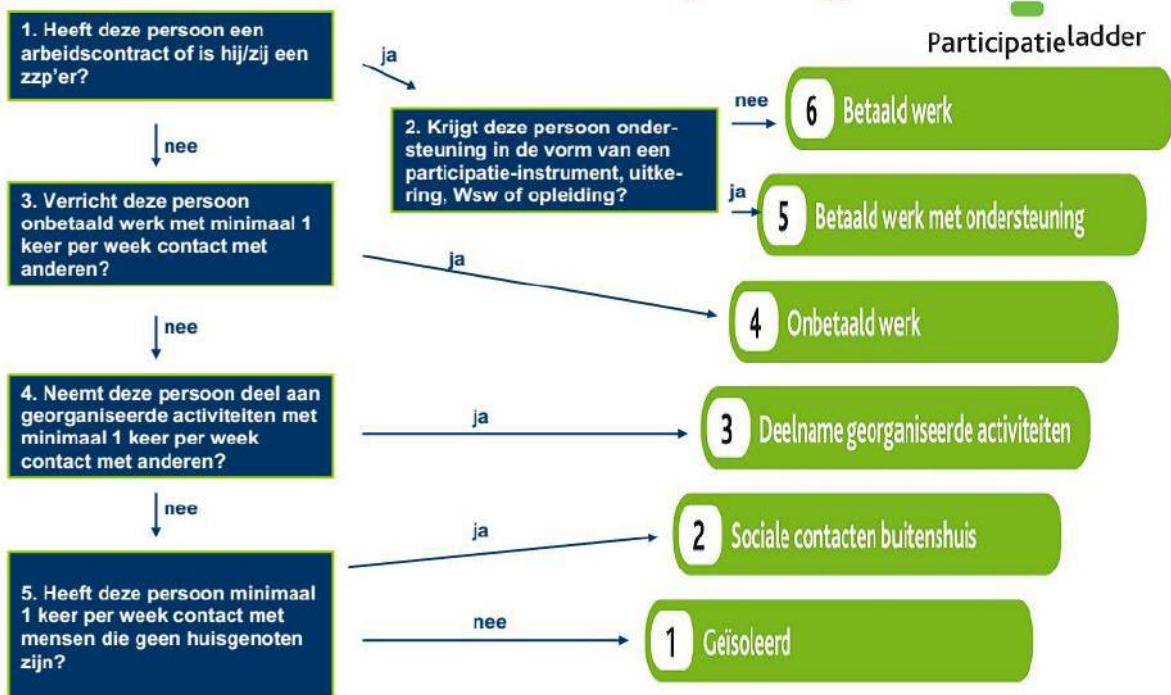
<sup>3</sup> Bron - programmabegroting 2018

## 5. Resultaten Goirle aan de Slag / re-integratiebeleid

In totaal hebben 2018 496 personen (echtparen tellen dubbel) een uitkering voor levensonderhoud ontvangen. Dat kan het hele jaar zijn of een gedeelte van het jaar.

Al deze uitkeringsgerechtigden zijn langs eenzelfde meetlat beoordeeld en ingedeeld op een trede van de participatieladder. Vervolgens is ook een doeltrede bepaald. Vb: een klant neemt deel aan georganiseerde activiteiten (starttrede 3) en in overleg wordt bepaald dat betaald werk met ondersteuning (doeltrede 5) mogelijk is. De participatieladder kent de volgende treden.

### Stroomschema Tredebepaling



In de volgende paragrafen geven we een beeld van:

- Wat we doen als iemand een uitkering aanvraagt (5.1);
- Tot welke resultaten dat kan leiden (5.2);
- Hoe het werken met diverse groepen in de praktijk gebracht wordt (5.3).

## 5.1. Wat doen we als iemand een uitkering aanvraagt?

### Het proces van aanvraag naar activering: interview met een klantmanager

Wat bieden wij aan als een inwoner een uitkering voor levensonderhoud aanvraagt?

*“Mensen die een aanvraag uitkering doen krijgen eerst een intake met een rechtmatigheidsconsulent. Deze bepaalt (soms in overleg met mij) of iemand kan deelnemen aan de Poorttraining. Indien dit mogelijk is, nemen ze deel. Tegenwoordig kunnen zeker 50% van de mensen niet deelnemen. Mensen zijn lichamelijk of geestelijk niet in staat om deel te nemen. Deze mensen worden rechtstreeks gesproken door een regievoerder en meestal wordt er zorg ingezet. Deze groep is groeiende.”*

Wat is de inhoud van de Poorttraining?

*“Tijdens de poort krijgen mensen allerlei sollicitatievaardigheden aangeleerd: het maken van een goed CV en een brief, leren netwerken, zichzelf presenteren, hoe voer je een sollicitatiegesprek etc. maar ook: hoe ziet een rouwproces eruit na bijvoorbeeld het verliezen van je baan en waar sta je in dit proces op dit moment? Rechten en plichten komt ook nog aan bod. Daarnaast heb ik met ieder tijdens deze vier weken (elke dinsdagochtend) ook nog 1 individueel gesprek om wat persoonlijkere dingen te bespreken en kijken waar belemmeringen en kansen zitten. Ook worden ze al zoveel mogelijk gematcht en bemiddeld indien mogelijk.”*

Wat is het beoogd effect van de poorttraining?

*“Het doel van de Poort is meervoudig: het aanleren van de juiste sollicitatievaardigheden, duidelijk aangeven wat de rechten en plichten zijn zodat er helder is wat er verwacht wordt tijdens de uitkeringsperiode, het goed in beeld krijgen van de kandidaat zodat er een advies naar regie kan komen wat een vervolgtraject kan zijn en alvast bemiddelen naar werk indien nodig.”*

Kennen we ook nog groepstrainingen “aan de slag”?

*“Die kennen we nog. De Aan de Slag training is een wekelijkse training waar alleen mensen worden aangemeld die doeltrede 5 of 6 hebben en dus naar reguliere arbeid kunnen.”*

Hoe lang duurt die groepstraining?

*“Deze training is doorlopend tot het moment dat iemand uitstroomt naar werk of juist uit de training wordt gehaald wanneer er iets gebeurt waardoor deze persoon (tijdelijk) niet kan deelnemen, bijvoorbeeld een overlijden in de naaste omgeving, een terugval met psychische klachten.”*

Wat is de inhoud van de groepstraining?

*“Dit is een verdieping van de Poorttraining, dus alles op het gebied van sollicitatievaardigheden, maar ook actievere onderdelen zoals een bedrijfsbezoek, een gasttrainer of een uitzendbureau dat aansluit. Ook op persoonlijk gebied wat verdieping, bijvoorbeeld: wat is mijn toegevoegde waarde voor een werkgever precies, hoe ga ik om met de afwijzing die ik krijg op sollicitaties?”*

Wat is het beoogd effect van de groepstraining?

*“Uitstroom naar een passende werkplek en vergrote veerkracht en motivatie om zelfstandig te kunnen solliciteren.”*

Kun jij wat meer vertellen over de individuele coaching die jij biedt aan klanten?

*“Er zijn soms klanten die wat moeilijker benaderbaar zijn, of wat moeilijker in actie komen, die weerstand hebben, ook zijn er klanten die niet goed weten wat ze kunnen of willen. Deze klanten mogen bij mij worden aangemeld voor een coachingstraject. Ik ga met hen aan de slag om de intrinsieke motivatie richting werk te vergroten en hun mogelijkheden duidelijk te krijgen. Ook het bedenken van creatieve oplossingen in complexe situaties pak ik graag aan.”*

## 5.2. En leidt dat tot succes? Klantmanagers aan het woord

### Succesverhalen van klantmanagers met personen

#### Langdurig werkloos

*“Een man op leeftijd is na zeer langdurige werkloosheid met de goede begeleiding aan het werk bij een schoonmaakbedrijf. Zijn uitkering is inmiddels beëindigd en hij is nu samen met een collega van mij op zoek naar een reguliere baan.”*

#### Bijzondere problematiek

*“Een bijzondere jongeman met ernstige psychische problemen die we richting werk vooral gesteund hebben om zijn hart te volgen en die inmiddels in zijn droombaan aan de slag is en geen (aanvullende) uitkering meer nodig heeft. In dit traject hebben we goed samengewerkt met de GGZ.”*

#### Ex-zelfstandige

*“Een trotse man die na jarenlang meer dan fulltime als ZPP'er te hebben gewerkt letterlijk is ingestort en die uiteindelijk zijn droombaan combineert met zijn oude vak. Zijn financiën zijn op orde en hij heeft geen aanvullende uitkering meer nodig.”*

#### Een nieuwe start

*“Een persoon heeft in een “vorig leven” een succesvol bestaan gehad maar is in de problemen geraakt. Na een leven van detentie en verslavingen is hij nu weer aan het opbouwen. Een jaar geleden gestart op een re-integratieplaats en inmiddels helemaal klaar om regulier aan het werk te gaan; en dat binnen 1 jaar! Het bedrijf gaat hem missen en een nieuwe werkgever gaat vast blij met hem zijn; hij gaat in 2019 uitstromen!”*

#### Een oudere

*“Een man van tegen de 60 die na een proefplaatsing van een maand fulltime aan het werk is gegaan als autopeetser bij een garage in de regio. Na een paar weken werken heb ik contact met hem, hij geeft aan het erg naar haar zin te hebben en blij te zijn weer aan het werk te zijn. Het is een prettige werkomgeving waarin hij zich erg thuis voelt.”*

#### Omscholing

*“Een vrouw van 57 heeft een financieel-administratieve functie gehad. Volledige WW doorlopen en bij ons terecht gekomen. We hebben een taxi-pas gedeeltelijk betaald waardoor zij is uitgestroomd naar een taxibedrijf.”*

#### Voor iedereen

*“Iedere klant die vorig jaar een stap op de ladder heeft gezet heeft zijn eigen mooie verhaal! Ik weet zeker dat er nog heel veel meer mooie resultaten zijn.....!”*

### **5.3. Het werken met groepen! Klantmanagers aan het woord**

In 2018 hebben we op meerdere manieren met groepen gewerkt.

#### **In samenwerking met de Diamant-groep**

*“De Diamantgroep is voor ons een belangrijke partner bij het behalen van resultaten. Onderstaand een evaluatieverslag van de informatiebijeenkomst die ik samen met de Schoonmaakcorporatie (DSC) heb georganiseerd op de locatie van ROC Stappegoor.”*

#### Aanleiding

*“We hebben verschillende kandidaten die prima kunnen re-integreren bij DSC. Dit is soms lastig te bespreken vanwege vooroordelen die er zijn over de DSC.”*

#### Bijeenkomst

*“Na een presentatie door medewerkers van DSC en Diamant-groep kregen we een uitgebreide rondleiding door twee voorwerksters bij het ROC en sportcentrum T- Kwadraat. Dit gaf een goed beeld van de werkzaamheden van DSC en op welke manier ze rekening houden met beperkingen. Waarbij ‘groei’ altijd het uitgangspunt is.”*

#### Opbrengst

- 3 kandidaten zijn aan de slag gegaan;
- met 4 kandidaten kon n.a.v. de bijeenkomst in gesprek over andere mogelijkheden van re-integratie, hiervan zijn 3 vrijwilligerswerk gaan doen;
- met 2 kandidaten bleek fysiek meer aan de hand te zijn en hebben nu medische behandeling;
- ook DSC en Diamant waren enthousiast over deze bijeenkomst. *‘Voor herhaling vatbaar!’*

#### **De bustour 2018**

*“Samen met andere gemeenten en in nauwe samenwerking met werkgevers in de regio hebben we sinds enkele jaren “de bustour”. Van de 50 personen die hebben deelgenomen zijn er 21 gestart in een nieuwe baan! Er hebben meer gesprekken plaatsgevonden en sommige kandidaten hadden wel 4 aanbiedingen ontvangen. Naast deze plaatsingen zijn de klanten die mee waren in beweging gekomen en hebben andere inzichten en ideeën gekregen. De bustour is succesvoller dan een banenmarkt! Van bedrijven teruggekoppeld gekregen dat dit een prettige manier is om zichzelf te presenteren en in contact te komen met potentiële werknemers!”*

#### **Grenzeloze wandeling**

*“Dit was een lokaal evenement vanuit Goirle georganiseerd om contacten tot stand te brengen tussen lokale werkgevers en statushouders. Doel was op een laagdrempelige manier met elkaar in contact komen. Beeldvorming, elkaar de ogen openen en verbinden. Tijdens de wandeling worden verschillende thema's besproken zoals mobiliteit, feestdagen, vrije tijd, socialezekerheidsstelsel, onderwijs. Er hebben 8 deelnemers mee gelopen en 5 werkgevers. Wat heeft het opgeleverd? Ze hebben elkaar echt beter leren kennen door echte gesprekken, uitnodiging voor rondleiding op het bedrijf, een vervolgesprek, tips voor mogelijkheden.”*



**VCA-training**

*“Goirle heeft een VCA-training in het Arabisch georganiseerd, hieraan hebben ook kandidaten uit Hilvarenbeek en Tilburg deelgenomen.*

*Totaal 11 deelnemers, waarvan er 9 in een keer geslaagd en de andere na een herexamen alsnog. Goed om te weten is dat de cursus in het Nederlands in twee dagen wordt gegeven en dat het slagingspercentage veel lager ligt. Deze cursus is in 1 dag gegeven en een zeer hoog slagingspercentage.”*

## 6. Doelstelling 1: De resultaten in plaatsingen uitgedrukt

Onderstaand een overzicht aan de gerealiseerde plaatsingen (kolom "totaal") in relatie tot de doelstelling. Dit is de eerste doelstelling.

Met "plaatsingen" bedoelen we een plaatsing op een betaalde of onbetaalde baan of scholing.

### Overzicht plaatsingen 2018

| Type  | Totaal                | Doelstelling |
|---|-----------------------|--------------|
| <b>Werk en vrijwilligerswerk</b>                                |                       |              |
| <b>Gerealiseerd plaatsingen op (arbeidsmatige) dagbesteding</b> | <b>8</b>              | <b>nvt</b>   |
| <b>Vorm:</b>  |                       |              |
| Arbeidsmatige dagbesteding                                      | 6                     |              |
| Dagbesteding  | 2                     |              |
| <b>Gerealiseerd plaatsingen op betaald werk</b>                 | <b>97</b>             | <b>80</b>    |
| <b>Vorm:</b>  |                       |              |
| Baanafpraak   | 21                    |              |
| Regulier werk   | 41                    |              |
| Uitzendwerk   | 15                    |              |
| Tijdelijke participatiebaan                                     | 16                    |              |
| Beschut werk  | 4                     |              |
| <b>Gerealiseerd plaatsingen op onbetaald werk</b>               | <b>62</b>             | <b>20</b>    |
| <b>Vorm:</b>  |                       |              |
| Ontwikkelwerkplek   | 13                    |              |
| Participatieplaats  | 2                     |              |
| Proefplaatsing  | 26                    |              |
| Re-integratiewerkplek   | 4                     |              |
| Werkervaringsplaats   | 17                    |              |
| <b>Vrijwilligerswerk</b>  | <b>14<sup>4</sup></b> | <b>25</b>    |
| <b>Scholing</b>   | <b>9</b>              | <b>nvt</b>   |
| <b>Zelfstandige</b>   | <b>1</b>              | <b>nvt</b>   |
| Aantal plaatsingen  | 191                   |              |
| Aantal unieke klanten   | 144                   |              |
| Uitkering beëindigd i.v.m. plaatsing op werk                    | 31                    |              |
| Uitkering met inkomstenkorting                                  | 45                    |              |

---

<sup>4</sup> Vrijwilligerswerk stelt relatief hoge eisen aan mensen o.a. waar het gaat om zelfstandigheid. Bij een proefplaatsing op onbetaald werk wordt er ook begeleiding geregeld. Vaak is er dan ook een voorkeur voor een proefplaatsing i.p.v. vrijwilligerswerk omdat dat voor de persoon meer steun biedt.

## 7. Doelstelling 2: De trede op de participatieladder

Stijging op de participatieladder is een methode om het resultaat op klantniveau in beeld te brengen. In deze evaluatie doen we dat door op twee ijkmomenten (begin van het jaar en eind van het jaar) het bestand van personen met een uitkering te vergelijken. Dit is de tweede doelstelling.

### 7.1. Indeling op trede participatieladder

|               |   | <b>1.1.2018</b>             |                 | <b>1.1.2019</b> |                 |
|---------------|---|-----------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| <b>Trede</b>  | <b>Omschrijving</b>                         | <b>Dossiers<sup>5</sup></b> | <b>Personen</b> | <b>Dossiers</b> | <b>Personen</b> |
| <b>1</b>      | <i>Geïsoleerd</i>                           | 23                          | 27              | 20              | 23              |
| <b>2</b>      | <i>Sociale contacten buitenshuis</i>        | 100                         | 116             | 108             | 125             |
| <b>3</b>      | <i>Deelname georganiseerde activiteiten</i> | 71                          | 89              | 45              | 55              |
| <b>4</b>      | <i>Onbetaald werk</i>                       | 73                          | 79              | 77              | 83              |
| <b>5</b>      | <i>Betaald werk met ondersteuning</i>       | 37                          | 41              | 32              | 37              |
| <b>(leeg)</b> | <i>"Nog te bepalen"</i>                     | <u>14</u>                   | <u>18</u>       | <u>9</u>        | <u>14</u>       |
|               | <i>Totaal</i>                               | 318                         | 370             | 291             | 337             |

In dit overzicht hebben we twee ijkmomenten genomen om het bestand van personen met een uitkering in beeld te brengen met de daarbij behorende trede op de participatieladder.

### 7.2. Stijging op de participatieladder

Van de 273 personen die zowel op 1.1.2018 als op 1.1.2019 in uitkering waren zijn er 55 personen die 1 of meerdere treden op de participatieladder gestegen. Dat is dus ongeveer 20%. Er zijn geen personen gedaald op de participatieladder.

Bij de vorige evaluatie was bij 69 klanten geconstateerd dat zij een dermate geïsoleerd bestaan leidden, dat verdere begeleiding in het kader van het re-integratiebeleid niet zinvol was. Dit kwam door de in persoon gelegen factoren, al dan niet in combinatie met omstandigheden op de arbeidsmarkt. Deze klanten hadden we in 2017 nog niet goed in beeld. De Participatieraad heeft daarop gevraagd om ook aandacht aan die personen te besteden. De Raad heeft die aanbeveling op voorstel van het college overgenomen. We hebben ook aandacht besteed aan die personen en zijn het gesprek aangegaan. Bij de meest recente meting blijkt dat er nog ruim 20 klanten op trede 1 ingedeeld zijn.

---

<sup>5</sup> Een "dossier" betreft 1 persoon als het een alleenstaande is en 2 personen als het een echtpaar betreft.

## 8. Doelstelling 3: De financiën

De derde doelstelling is om het beleid uit te voeren binnen de budgettaire ruimte van het rijksbudget en de gemeentelijke begroting.

### 8.1. Budget voor uitkeringen

De gemeente ontvangt van het Rijk een budget voor betalingen van de uitkeringen. Een tekort op dit budget is voor een behoorlijk gedeelte voor rekening van de gemeente en vormt dus een risico. De Raad heeft eerder besloten dat van een eventueel overschot op het budget voor uitkeringen € 75.000,00 toegevoegd kan worden aan het re-integratiebudget van het jaar daarop.

| jaar | Budget         | Uitgaven                           | Resultaat                  |
|------|----------------|------------------------------------|----------------------------|
| 2016 | € 3.839.771,00 | € 4.251.580,00                     | € 411.809,00 neg.          |
| 2017 | € 4.081.430,00 | € 4.063.036,00                     | € 18.393,00 pos            |
| 2018 | € 4.304.771,00 | € 4.095.100,00                     | € 209.670,00 pos           |
| 2019 | € 3.883.137,00 | € 4.052.356,00 raming <sup>6</sup> | € 169.219,00 neg. (raming) |

In 2017 en in 2018 is de uitvoering binnen het budget gelukt. In 2019 is het budget sterk verlaagd. Het is de vraag of de uitvoering van de Participatiewet binnen dit budget uitgevoerd kan worden.

### 8.2. Budget voor re-integratie

Naast een bedrag voor uitkeringen ontvangt de gemeente van het Rijk ook een bedrag voor re-integratieactiviteiten.

| Jaar | Rijksbudget               | Uitgaven     | Resultaat t.o.v. rijksbudget |
|------|---------------------------|--------------|------------------------------|
| 2016 | € 275.063,00              | € 238.295,00 | € 36.768,00 pos.             |
| 2017 | € 323.352,00              | € 337.082,00 | € 13.555,00 neg.             |
| 2018 | € 353.527,00              | € 474.468,00 | € 120.941,00 neg.            |
| 2019 | € 334.558,00 <sup>7</sup> |              |                              |

Voor de sterke stijging van de uitgaven in 2018 t.o.v. 2017 zijn twee belangrijke verklaringen:

- Er zijn vanaf 2018 meer salariskosten geboekt op het budget voor re-integratiekosten.
- De structurele lasten nemen toe doordat het aantal mensen dat structureel gebruik maakt van een re-integratie instrument toeneemt (bijv. het aantal mensen met een beschutte werkplek met de daaraan verbonden begeleidingskosten).

Het tekort in 2018 is opgevangen met overschotten uit het budget voor uitkeringen in 2017 en in 2018. De Raad heeft daarover besloten bij vaststelling van de jaarrekening 2017 en financieel tussenbericht 2018..

<sup>6</sup> Raming per 1-8-2019

<sup>7</sup> Alhoewel de structurele lasten toenemen is het rijksbudget in 2019 gedaald aangezien er een fout in het landelijke verdeelmodel zat en krijgt Goirle daardoor minder geld van het Rijk.

## 9. Nadere toelichting op samenhangende onderdelen

In dit hoofdstuk geven we een overzicht van zaken die wel relevant zijn om te melden, maar niet direct een relatie hebben met de doelstellingen.

### 9.1. Bestandsontwikkeling personen met inkomensondersteuning

De ontwikkeling van het aantal personen met inkomensondersteuning is het resultaat van een dynamisch proces van instroom en uitstroom. Het aantal personen met inkomensondersteuning is in 2018 verder gedaald ten opzichte van 2017. Het aantal uitkeringsdossiers met inkomensondersteuning<sup>8</sup> in Goirle is in de periode 1.1.2018 tot 1.1.2019 gedaald.

| Peildatum | Uitkeringsdossiers | Personen |
|-----------|--------------------|----------|
| 1.1.2018  | 318                | 370      |
| 1.1.2019  | 291                | 337      |

De daling van het bijstandsvolume landelijk<sup>9</sup> bedroeg 5,31%. In Goirle 8,49%.

### 9.2. Aanvragen

| Soort regeling  | Aantal aanvragen | Toegekend | Afgewezen | Ingetrokken | Buiten behandeling |
|-----------------|------------------|-----------|-----------|-------------|--------------------|
| Participatiewet | 111              | 80        | 3         | 20          | 8                  |
| IOAW            | 11               | 8         |           | 3           |                    |
| IOAZ            | 1                | 1         |           |             |                    |

### 9.3. Baanafpraak en loonkostensubsidie

Met de komst van de Participatiewet hebben de gemeenten ook de mogelijkheid gekregen om het instrument loonkostensubsidie (LKS) structureel in te zetten voor mensen die op eigen kracht niet in staat zijn om het Wettelijk Minimumloon (WML) te verdienen: de wet banenafpraak.

Het doel van de wet banenafpraak is om meer mensen met een arbeidsbeperking aan de slag te krijgen.

Onder de doelgroep van de baanafpraak vallen:

- mensen in de Wajong die kunnen werken
- mensen met een Wsw-indicatie
- mensen met een WIW-baan
- mensen met een ID-baan
- mensen die onder de Participatiewet vallen en van wie UWV op verzoek van de gemeente vaststelt dat ze niet 100% van het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.

Loonkostensubsidie compenseert de werkgever bij verminderde productiviteit van een werknemer. De werknemer ontvangt het reguliere wettelijk minimumloon (WML) of cao-loon van de werkgever en bouwt hierover pensioen op. De loonkostensubsidie die de werkgever ontvangt is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde, vermeerderd met een vergoeding voor de werkgeverslasten. Als het cao-loon hoger is dan het WML zijn die meerkosten voor rekening van de

<sup>8</sup> Hieronder wordt verstaan Participatiewet, IOAW en IOAZ.

<sup>9</sup> Bron: CBS

werkgever. De loonkostensubsidie kan nooit meer zijn dan 70% van het WML. Het doel van dit instrument is het verstevigen van de arbeidsmarktpositie van de doelgroep.

In totaal is er vanuit Goirle tot en met 2018 voor 36 personen een baanafpraak gerealiseerd. Voor een deel hebben zij het volledige jaar gewerkt, voor een deel niet. Soms wordt een baanafpraak bij de ene werkgever als opstapje gebruikt om een meer passende baanafpraak te vinden bij de volgende werkgever.

#### **9.4. Baanafpraak bij de gemeente Goirle**

Overheidswerkgevers moeten een zeker percentage baanafspraken realiseren. Het quotumpercentage voor 2019 voor de sector overheid is 2,14%. Dit betekent dat de gemeente Goirle in 2019 3 fte aan baanafspraken moet realiseren. In het eerste kwartaal 2019 waren er 2 personen met een baanafpraak (1,78 fte) actief voor de gemeente. Daarnaast is een medewerker die in de doelgroep van baanafspraken valt en bij de gemeente Hilvarenbeek werkt, voor 12 uur per week werkzaam in Goirle. Dit telt echter niet mee voor het percentage van Goirle. In de loop van 2019 wordt verdere invulling opgepakt.

#### **9.5. Beschut werk**

Een Beschutte Werkplek is een speciale baan voor mensen die veel begeleiding in werk nodig hebben en waarvoor het werk en de werkomgeving aangepast moet worden. Iemand komt alleen voor een Beschutte Werkplek in aanmerking komen als verwacht wordt iemand niet bij een gewone werkgever aan de slag komt. Daarvoor is een speciale indicatie van het UWV nodig.

Bij de totstandkoming van de Participatiewet zijn middelen aan gemeenten beschikbaar gesteld oplopend tot structureel ruim 30.000 beschut werkplekken tegen een gemiddeld dienstverband van 31 uur per week in 2048. Dit betekent dat gemeenten evenredig meer moeten realiseren bij dienstverbanden van minder dan 31 uur per week en evenredig minder behoeven te realiseren bij dienstverbanden van meer dan 31 uur.

In Goirle is er per ultimo 2018 voor 4 personen een beschutte werkplek geregeld, 3,16 fte van 31 u/w. De taakstelling was 5. Per ultimo 2019 dienen er 7 beschutte werkplekken gerealiseerd te zijn. Overigens alle personen met een indicatie zijn geplaatst.

#### **9.6. VSO – PRO**

Jongeren uit het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) en praktijkonderwijs (PrO) hebben vaak een extra steuntje in de rug nodig bij de uitstroom uit het onderwijs. Zodat zij een succesvolle overstap naar een baan te kunnen maken. Daarbij gaat het om de transitie naar werk tijdens de laatste fase van de opleiding en tijdens de eerste periode op de arbeidsmarkt. De regie hiervoor ligt in eerste instantie bij de school. Regionale afstemming tussen onderwijs, UWV en gemeenten is evenwel van groot belang om deze transitie succesvol te laten verlopen. Daar zijn goede afspraken over. Alle schoolverlaters komen in beeld.

In 2018 is voor 6 jongeren via de gemeente bij werkgevers een traject ingezet. Dat kan variëren van een stageplek tot een baanafpraak. 3 jongeren die aangemeld zijn, hebben zonder ondersteuning van de gemeente een werkplek gevonden.

#### **9.7. Niet uitkeringsgerechtigden**

'NUG'ers' (niet-uitkeringsgerechtigden) zijn mensen die geen betaald werk hebben, geen opleiding volgen en geen uitkering ontvangen. De dienstverlening van de gemeente richt zich eerst en vooral op mensen die wel een uitkering ontvangen omdat daar ook een besparing op uitkeringsgelden gerealiseerd kan worden. Waar nodig bieden we onze dienstverlening ook aan, aan NUG'ers. In 2018 is aan 6 'NUG'ers dienstverlening aangeboden.

## 10. Begrippenlijst

### **Dagbesteding (is onbetaald)**

Dagbesteding is er voor mensen met allerlei beperkingen en leeftijden. Het doel is dat ze een zinvolle daginvulling hebben, ongeacht hun achtergrond of problematiek.

### **Arbeidsmatige dagbesteding (is onbetaald)**

Arbeidsmatige dagbesteding is een specifieke vorm van dagbesteding. Hierbij worden activiteiten met een arbeidsmatig karakter uitgevoerd.

### **Beschutte werkplek (is betaald)**

Een Beschutte Werkplek is een speciale baan voor mensen die veel begeleiding in werk nodig hebben en waarvoor het werk en de werkomgeving aangepast moet worden. Je kunt alleen voor een Beschutte Werkplek in aanmerking komen als verwacht wordt dat je (voorlopig) niet bij een gewone werkgever aan de slag kunt en je daarvoor een speciale indicatie van het UWV hebt.

### **Ontwikkelwerkplek (is onbetaald)**

Een ontwikkelwerkplek is een tijdelijke werkplek waarin je werkervaring en werkritme op kan doen. Een ontwikkelplek kan een eerste stap naar werk zijn voor mensen die al langere tijd niet gewerkt hebben of misschien nog nooit een baan hebben gehad. In een ontwikkelplek werk je met behoud van uitkering voor bijvoorbeeld drie maanden (maar ook een langere periode is mogelijk).

### **Re-integratiewerkplek (is onbetaald)**

Een re-integratiewerkplek is een plaats waar iemand die (langdurig) ziek is kan re-integreren

### **Proefplaatsing (is onbetaald)**

De proefplaatsing is bedoeld voor bijstandsgerechtigden die direct geschikt zijn voor de arbeidsmarkt. Er is sprake van een vacature bij een reguliere werkgever en deze werkgever heeft de intentie om de bijstandsgerechtigde aan te nemen. Om het laatste beetje twijfel bij de werkgever weg te nemen, kan de bijstandsgerechtigde een tijdje (meestal 1 tot 3 maanden) met behoud van uitkering op de proef werken.

### **Tijdelijke participatiebaan (is betaald)**

Een tijdelijke participatiebaan is een speciale, tijdelijke baan voor kandidaten die nog niet in staat zijn om meteen bij een gewone werkgever een baan te vinden omdat er bijvoorbeeld meer begeleiding nodig is, iemand nog nooit of allang niet gewerkt heeft of het werktempo nog niet hoog genoeg is

### **Baanafsprak (is betaald)**

Een baanafsprak is een plaatsing die valt onder de wet banenafsprak. Het is regulier werk voor mensen met een arbeidsbeperking die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. De werkgever komt in aanmerking voor loonkostensubsidie.

### **Werkervaringsplaats (is onbetaald)**

Een werkervaringsplaats is bedoeld voor bijstandsgerechtigden waarbij werknemersvaardigheden aanwezig zijn, maar de beroepsvaardigheden nog (verder) ontwikkeld moeten worden. De bijstandsgerechtigde voert productief werk uit bij een externe werkgever. Er wordt al een redelijke prestatie verricht, maar er is nog wel begeleiding nodig.

**Participatieplaats (is onbetaald)**

Participatieplaatsen zijn bedoeld voor bijstandsgerechtigden voor wie de kans op inschakeling in het arbeidsproces gering is en die daardoor nog niet bemiddelbaar zijn op de arbeidsmarkt. Deze mensen mogen maximaal twee jaar met behoud van uitkering additionele werkzaamheden verrichten. Onder voorwaarden mag de termijn nog met twee jaar verlengd worden.