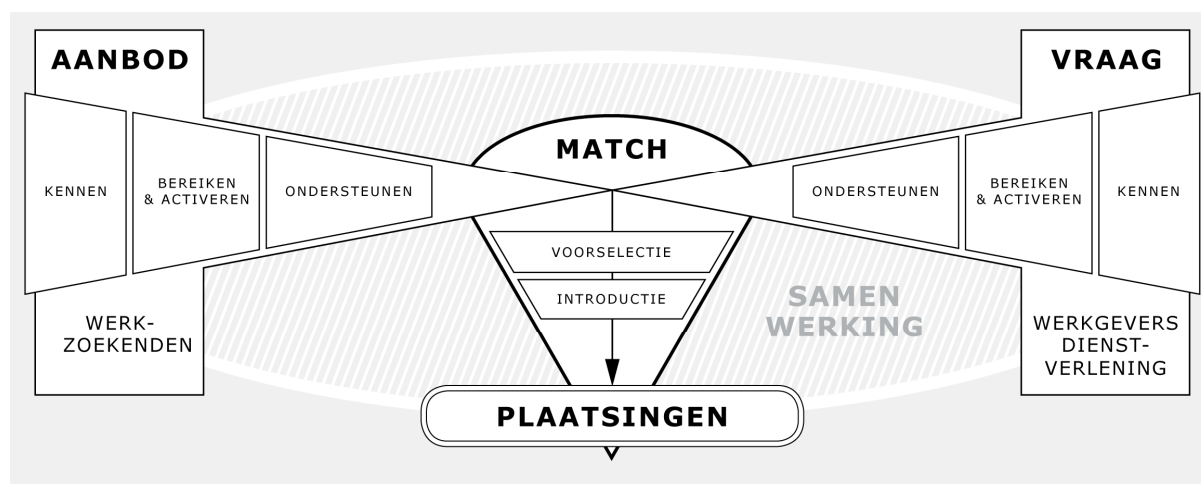


## Bijlage 1 Analyse uitkomsten ervaringsonderzoeken

In deze bijlage worden de uitkomsten van de ervaringsonderzoeken onder werkgevers, gemeenten en cliënten geanalyseerd aan de hand van het concept *Matchen op werk*. De ervaringen van werkgevers, gemeenten en cliënten zijn ingedeeld naar de drie verschillende onderdelen van Matchen op werk: werkgeversdienstverlening, werkzoekendendienstverlening en het matchen zelf. Het beeld uit de ervaringsonderzoeken is waar relevant aangevuld met gegevens uit de Statistiek Re-integratie Gemeenten (SRG) en gegevens over gerealiseerde banen van het UWV. In de ervaringsonderzoeken onderscheiden we drie groepen: nieuwe doelgroep, brede doelgroep en Wsw-geïndiceerden, die in de brief nader worden gedefinieerd.

Matchen op werk staat schematisch weergegeven in onderstaand figuur (het vlinderdasmodel). Zowel de dienstverlening aan werkgevers als aan werkzoekenden bestaat uit drie onderdelen: 'kennen', 'bereiken en activeren' en 'ondersteunen'. 'Kennen' is weten hoe de doelgroep in elkaar zit en op basis daarvan keuzes maken wie op welke manier te benaderen. 'Bereiken en activeren' is het daadwerkelijk in gesprek gaan met werkzoekenden en werkgevers en samen bepalen wat zij nodig hebben. Vervolgens wordt de benodigde ondersteuning geboden om uiteindelijk te komen tot een match. Gemeenten kunnen ook andere doelen formuleren, zoals re-integratie in combinatie met zorg. Dit model is ontwikkeld in gesprek met uitvoeringspartners in het kader van het programma Aanpak Jeugdwerkloosheid en wordt ook gebruikt binnen het programma Matchen op werk, dat gericht is op verbetering van de mach van vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt.



### Aanbod werkzoekenden

#### Kennen

##### *Opbouw van kennis en processen*

Gemeenten geven aan dat processen en kennis over de Participatiewet en de nieuwe doelgroep (de groep die niet meer de Wajong kan instromen) inmiddels op orde zijn. Er is veel geïnvesteerd in kennisopbouw, training en samenwerking met scholen, de domeinen Jeugd en WMO, UWV, Sw-organisaties en andere gemeenten. Vrijwel alle gemeenten geven zichzelf hiervoor een voldoende. Het cliëntenonderzoek laat zien dat ongeveer de helft van de jongehandicapten en de brede

doelgroep de informatie over werk zoeken duidelijk vindt. Onder brede doelgroep verstaan we mensen met een uitkering Participatiewet niet zijnde jonggehandicapten en werkzoekenden zonder uitkering die aanspraak kunnen maken op arbeidsondersteuning in kader van Participatiewet.

Op de stelling “de hulpverleners weten veel over het vinden van werk” geeft iets meer dan een derde van zowel de jonggehandicapten als de brede doelgroep als de mensen die op de wachtlijst stonden voor de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) aan het hier mee eens te zijn, minder dan een derde in deze groepen is het oneens met deze stelling. Ook de 46 ondervraagde cliëntenraden zijn hierover iets minder positief: iets meer dan een derde beoordeelt de expertise van de gemeenten over de Participatiewet als (net) onvoldoende. De voordelen van de door gemeenten genoemde investeringen zoals meer expertise en betere matching worden door UWV ook zo ervaren. Zij zien bijvoorbeeld voor de banenafspraken een duidelijke verbetering ten opzichte van 2015. De cliëntenraden ervaren dit in minder mate.

## **Bereiken en activeren**

### *Bereiken jonggehandicapten*

Vrijwel alle gemeenten geven aan dat er wordt samengewerkt met Vso/Pro en ROC. Uit de interviews blijkt dat gemeenten zien dat de afspraken met vso/pro ook leiden tot een sluitend benadering. Hieronder vallen ook niet-uitkeringsgerechtigden (nuggers). Van de jonggehandicapten die afkomstig zijn van het Vso of Pro-onderwijs geeft 25 procent aan al op school contact te hebben gehad met de gemeente. Na het afronden van de opleiding is er meer contact: circa tweederde van de jonggehandicapten met een uitkering heeft afgelopen half jaar contact gehad met de gemeente. Van de jonggehandicapten zonder uitkering weten we dit niet. Voor mensen die voorheen op de wachtlijst Wsw-stonden is dit iets lager: 59 procent van degenen die onder de Participatiewet vallen heeft afgelopen half jaar contact gehad met de gemeente.

### *Bereiken brede doelgroep*

In de interviews met gemeenten komt naar voren dat de Participatiewet er bij verschillende gemeenten toe heeft geleid dat ook uitkeringsgerechtigden die al langer een uitkering hebben opnieuw zijn gesproken.

### *Bereiken nuggers niet afkomstig uit Vso/Pro*

De nuggers die niet afkomstig zijn uit het Vso/Pro, worden door de meeste gemeenten niet actief benaderd. 12 procent van de gemeenten geeft aan dat ze dit wel doen via de sociale wijkteams. En omgekeerd geeft in het cliëntenonderzoek ook 12 procent van deze nuggers aan dat ze door de gemeente gewezen zijn op de mogelijkheid hulp te ontvangen bij het zoeken van werk. Iets minder dan de helft van deze groep is ervan op de hoogte dat de gemeente de aangewezen instantie is om hulp te verlenen bij het zoeken naar vervolgonderwijs en/of werk.

### *Activeren mensen in de bijstand: integrale aanpak*

Een aanzienlijk deel van de mensen in de bijstand acht zichzelf nog niet in staat om te werken. Het overkoepelende beeld dat in het cliëntenonderzoek naar voren komt is dat de meeste mensen graag aan het werk willen en gelukkiger zouden zijn met een baan, maar dat de meerderheid zichzelf niet

in staat acht om zelfstandig aan het werk te komen en kampt met belemmeringen bij het vinden van een baan vanwege de lichamelijke of geestelijke gezondheidssituatie.

Ook gemeenten geven aan dat het voor ongeveer de helft van de werkzoekenden in het bestand niet reëel is om op afzienbare termijn richting arbeidsmarkt te bewegen. Gemeenten zetten daar ook niet op in. Het betreft vaak burgers met een complexe problematiek. Voor deze groep wordt door 85 procent van de gemeenten sociale activering en/of schuldhelpverlening ingezet. Uit het cliëntonderzoek blijkt dat de meeste mensen met een bijstandsuitkering, naast ondersteuning vanuit de sociale dienst, ook hulp ontvangen vanuit andere (gemeentelijke) afdelingen of instanties, zoals hulp vanuit de WMO, GGZ, een stichting/vereniging voor mensen met een verstandelijke beperking (zoals MEE), een stichting/vereniging voor mensen met psychische problemen (zoals Pandora) of schuldhelpverlening.

In de interviews geven verschillende gemeenten voorbeelden van een integrale benadering en van maatwerk. Ruim een derde van de gemeenten stemt de uitvoering in de drie domeinen Jeugd, WMO en Participatie met elkaar af: dit krijgt vorm in een integrale toegang waarbij voor de werkzoekende één plan wordt opgesteld dat betrekking kan hebben op de leefgebieden die vallen onder de onderscheiden domeinen.

Wat betreft de samenwerking tussen de sociale dienst en andere instanties geeft bijna de helft van de cliënten aan dat zij dezelfde informatie moeten verstrekken aan verschillende afdelingen of instanties. Specifiek voor de samenwerking met de GGZ geven mensen aan dat er ruimte is voor verbetering in de mate waarin afspraken met de cliënt in samenspraak tussen beide instanties worden gemaakt.

#### *Activering mensen in de bijstand: eisen en maatregelen*

De eisen die gesteld worden in de Participatiewet worden naar eigen zeggen door bijna alle gemeenten gehanteerd. Ongeveer een derde van de gemeenten verwacht dat dit leidt tot meer inspanningen om aan het werk te komen. De tegenprestatie roept de meeste discussie op. Voor de gemeenten die de tegenprestatie invullen is deze vooral activerend bedoeld. Eén op de drie respondenten uit de brede doelgroep geeft in het cliëntenonderzoek aan gedurende de afgelopen twee jaar een vorm van tegenprestatie voor de uitkering te hebben geleverd. Meer dan de helft daarvan denkt dat de geleverde tegenprestatie de kans op werk niet heeft vergroot.

De mogelijkheid om een maatregel op te leggen als een uitkeringsgerechtigde zijn verplichtingen niet nakomt wordt naar eigen zeggen door bijna alle gemeenten gebruikt. In de praktijk hebben consulenten soms moeite met het opleggen van (zware) maatregelen omdat het een (administratieve) belasting is en ook burgers verder in de problemen kan brengen. Uit het cliëntenonderzoek blijkt dat een kwart van de brede doelgroep weleens te maken heeft gehad met een sanctie vanuit de gemeente. Dit beeld wordt bevestigd door de ondervraagde cliëntenraden. Ongeveer de helft van de raden geeft aan dat de gemeente kort op de uitkering bij niet nakomen van arbeidsverplichtingen of ernstige misdragingen, maar dat naar hun indruk eerst een waarschuwing wordt toegepast. Ongeveer een kwart van de raden verwacht een positief effect van de eisen op de inspanningen om werk te vinden. De helft ervaart vooral toegenomen onduidelijkheid en angst onder cliënten.

## Ondersteunen

### *Ondersteuning aan de nieuwe doelgroep*

Invoering van de wet heeft bij vrijwel alle gemeenten geleid tot een investering in het verbeteren van de arbeidsondersteuning aan werkzoekenden. Dit komt vooral door de inzet van de instrumenten loonkostensubsidie en jobcoaching. Deze instrumenten worden vooral ingezet voor de doelgroep die niet in staat is 100 procent van het WML te verdienen ongeacht of deze tot de banenafpraak behoren of niet. Daarnaast wordt deze ook ingezet voor mensen die op de wachtlijst Wsw stonden.

De toegenomen ondersteuning aan deze doelgroep zien we terug in de cijfers. Juni 2017 ontvangen iets meer dan 12.000 mensen die niet het WML kunnen verdienen een voorziening. Ruim de helft van deze 12.000 is aan de slag met een loonkostensubsidie.<sup>1</sup> De inzet voor de nieuwe doelgroep is, gezien de meest actuele CBS-cijfers, niet ten koste gegaan van de inzet voor andere groepen in de Participatiewet: ook het aantal overige voorzieningen, niet specifiek bedoeld voor mensen met een arbeidsbeperking, nam toe met 16 procent.

Iets meer dan de helft van de gemeenten geven aan dat ze minder dienstverlening leveren voor de doelgroepen dan ze zouden willen. Het merendeel van de gemeenten zet extra middelen in voor de uitvoering van de Participatiewet, voornamelijk vanuit de ESF-middelen. Uit de evaluatie van het programma ESF-Actieve Inclusie blijkt dat met de ESF-middelen meer personen ondersteund kunnen worden en dat bestaande ondersteuning geïntensiveerd kan worden.<sup>2</sup>

Van de jonggehandicapten in de nieuwe doelgroep geeft één op de drie aan gedurende het afgelopen half jaar vanuit de gemeente hulp te hebben ontvangen bij het zoeken naar werk. Er is een behoorlijke groep die eerder hulp had willen krijgen (32 procent van de cliënten tegenover 23 procent die aangeeft op tijd hulp te hebben gekregen). Van de mensen die op de wachtlijst Wsw stonden geeft 80 procent aan de afgelopen twee jaar ondersteuning te hebben ontvangen. De meeste ondersteuning was gericht op het vinden of houden van werk.

### *Ondersteuning aan de brede doelgroep*

In juni 2017 was in de statistiek SRG naast een toename van de instrumenten loonkostensubsidie en jobcoach, ook een toename van bijna 23.000 overige voorzieningen te zien ten opzichte van januari 2015. Hieronder vallen instrumenten die niet specifiek zijn bedoeld voor mensen met een arbeidsbeperking zoals sollicitatietrainingen en scholing. Gemeenten geven daarnaast in het gemeenteonderzoek aan dat een deel van de uitkeringsgerechtigden die al langer in de uitkering zitten nu deelnemen aan projecten die liggen op het snijvlak van Participatiewet en Wmo. Gemeenten die een dergelijke werkwijze hebben zeggen dat ongeveer een kwart van de deelnemers in deze projecten doorstromen naar werk, al dan niet met ondersteuning.

---

<sup>1</sup> CBS maatwerk.

<sup>2</sup> Kamerstuk 26 642, nr. 137.

Van de mensen in de brede doelgroep geeft ongeveer de helft aan het afgelopen halve jaar een vorm van ondersteuning te hebben gehad. 32 procent geeft aan eerder hulp te willen krijgen tegenover 24 procent die het daarmee oneens is.

Van degenen in de brede doelgroep die geen uitkering ontvangen (nuggers) geeft circa 5 procent aan door de gemeente ondersteund te zijn bij het zoeken naar werk. De behoefte aan ondersteuning is groter: 43 procent van deze groep geeft aan wel behoefte te hebben aan ondersteuning, maar dit kwam bij 14 procent ook echt tot een hulpvraag. Het gemeentelijk ervaringsonderzoek leert ons dat als nuggers uit de brede doelgroep zich zelf melden, alleen bij hoge uitzondering duurdere instrumenten worden ingezet, zoals loonkostensubsidie en jobcoaching.

#### *Waardering ondersteuning*

Het gemiddelde rapportcijfer van cliënten voor de ondersteuning vanuit gemeenten bij het vinden van werk varieert van een 5,8 onder degenen die op de wachtlijst Wsw stonden tot 6,2 voor de nieuwe doelgroep en 6,5 onder de brede doelgroep. Het aandeel dat de ondersteuning met een voldoende beoordeelt varieert van ca. 75 procent onder de nieuwe en de brede gemeentelijke doelgroep tot 60 procent onder de mensen die op de Wsw-wachtlijst stonden. Uit het cliëntenonderzoek blijkt dat de waardering van de gemeentelijke dienstverlening met een 6,23 door de nieuwe doelgroep (mensen die niet meer de Wajong kunnen instromen) vergelijkbaar is met de waardering voor de dienstverlening aan de Wajongers door het UWV in de meting van 2015 (6,35).

Het cliëntenonderzoek laat zien dat bijna de helft van de jonggehandicapten (nieuwe doelgroep) de hulp van de sociale dienst als zinvol ervaart; ook een behoorlijk aandeel antwoordde neutraal op deze vragen en circa twee op de tien antwoordde negatief. Van de nuggers uit de nieuwe doelgroep die daadwerkelijk ondersteuning hebben ontvangen ervaart 68 procent de hulp vanuit gemeenten als zinvol. Een derde van de nuggers uit de brede doelgroep en de mensen op de Wsw-wachtlijst heeft de geboden hulp als zinvol ervaren. Het varieert per groep of men vindt dat de hulp de kansen op werk heeft vergroot. Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan dat er bij de sociale dienst voldoende aandacht is voor de persoonlijke situatie.

#### *Jobcoach*

Veel mensen krijgen als ze aan het werk gaan hulp van een jobcoach. Uit het cliëntenonderzoek blijkt dat van degenen die werken of hebben gewerkt 40 procent van de uitkeringsgerechtigde jonggehandicapten, 56 procent van degenen die op de wachtlijst Wsw stonden en ook 19 procent van de brede doelgroep een jobcoach heeft of heeft gehad. Gemeenten passen vooral maatwerk toe. Het aantal uren varieert dan ook sterk volgens zowel gemeenten als cliënten. Cliënten hebben over het algemeen veel waardering voor de jobcoach. Zo vindt de meerderheid onder de jonggehandicapten en voormalig Wsw-ers dat de jobcoach o.a. goed op de hoogte is van de arbeidsmogelijkheden en hun beperkingen, heeft de jobcoach voldoende tijd durven mensen alles aan de jobcoach te vertellen en motiveert de jobcoach hen om te werken. Het is vooral een belangrijk instrument voor degenen die niet in staat zijn om het WML te verdienen. Ook werkgevers waarderen dit instrument positief.

### *Beschut werk*

Uit het ervaringsonderzoek onder gemeenten blijkt dat in 2015 13 procent van de gemeenten een advies beschut werk had aangevraagd. Inmiddels is dat opgelopen tot 44 procent. Sinds 1 januari is het ook mogelijk dat mensen zelf een advies beschut werk bij UWV aanvragen zodat het aantal gemeenten dat te maken heeft met mensen met een advies beschut werk hoger kan zijn. Er is dan ook een sterke stijging zichtbaar in het aantal positieve beoordelingen door UWV. In de periode januari 2015 tot en met oktober 2017 heeft UWV in totaal circa 1.800 positieve adviezen gegeven. Hierbij moet worden aangetekend dat nog niet al deze positieve adviezen al direct zullen hebben geleid tot een baan. Uit de rapportage 'beschut werk tweede kwartaal 2017' van UWV blijkt dat 63 procent van de mensen met een positief advies binnen drie maanden ook daadwerkelijk aan het werk is. Bovendien zullen niet alle werkenden een baan van 31 uur hebben. Hiermee blijft het aantal adviezen en werkenden nog achter bij het aantal uit de ministeriele regeling (2.600 plekken van 31 uur per week eind 2017).

Diverse gemeenten geven aan dat ze de criteria voor beschut werk nog te onduidelijk of te streng vinden. Anderen geven aan dat het budget onvoldoende is. Meer dan de helft van de gemeenten ervaart dat de verplichting voor beschut werk een groot deel van het budget in beslag neemt waardoor andere dienstverlening moet blijven liggen.

### *Proefplaatsing en andere vormen van werk met behoud van uitkering*

Gemeenten zetten verschillende instrumenten in gericht op arbeidsinschakeling. Daar zitten ook instrumenten bij met behoud van uitkering: proefplaatsing, participatieplaatsen. Proefplaatsingen bestonden al voor de inwerkingtreding van de Participatiewet. Deze zijn volgens de gemeenten een effectief instrument. Juni 2017 waren er ook nog meer dan 11 duizend mensen aan de slag op een participatieplaats.<sup>3</sup> Proefplaatsingen worden niet geregistreerd. Maandelijks stromen ook nog meer dan 500 personen deze voorziening in. Ook uit het onderzoek onder cliënten blijkt dat ongeveer een kwart tot een derde in het verleden wel werk met behoud van uitkering of vrijwilligerswerk heeft verricht. Het cliëntonderzoek laat zien dat werken met behoud van uitkering een frequent ingezet

### *Cliëntondersteuning*

Naast de instrumenten uit de Participatiewet kunnen cliënten ook vanuit de WMO gebruik maken van persoonlijke hulp en advies bij bijvoorbeeld gesprekken met de gemeente: de onafhankelijke cliëntondersteuning. Iets meer dan de helft van de gemeente geeft aan onafhankelijke cliëntondersteuning aan te bieden. Dit wordt door iets minder dan de helft van de cliëntenraden ook zo ervaren. De bekendheid met cliëntondersteuning is bij alle groepen uit het cliëntonderzoek beperkt. Twee derde tot driekwart is hier niet mee bekend. Van degenen die daadwerkelijk om hulp hebben gevraagd zegt de meerderheid goed geholpen te zijn.

---

<sup>3</sup> CBS Statline.

## Aanbod werkgevers

### Kennen en bereiken

De bekendheid van de Participatiewet en de banenafpraak bij werkgevers varieert naar de grootte van het bedrijf. Bij grote werkgevers heeft 1 procent nog nooit gehoord van de banenafpraak, bij middelgrote en kleine werkgevers ligt dit percentage op respectievelijk 13 en 41 procent.

Een persoonlijke band en een vaste contactpersoon zijn voor werkgevers van belang. De helft van de werkgevers wil deze contactpersoon op regionaal niveau en circa een derde op gemeenteniveau. Uit het gemeentelijke ervaringsonderzoek blijkt dat in ongeveer de helft van de arbeidmarktregio's sprake is van verschillende werkgeversservicepunten. Dat maakt het van belang om na te gaan hoe aan de behoefte aan eenduidigheid en één contactpersoon tegemoet gekomen kan worden. Werkgevers zien gemeenten en UWV in toenemende mate als relevante wervingskanalen. Gemeenten geven aan dat ze vooral met het MKB goede contacten hebben.

### Activeren

De helft van de werkgevers – dat is meer dan in 2015 het geval was – verricht met het oog op het in dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking bepaalde inspanningen (zoals nagaan of men geschikte werkplekken heeft, of op zoek gaan naar een wervingskanaal). De Participatiewet en de wet Banenafpraak hebben substantieel deel werkgevers 'aan het denken gezet' (Bij grote bedrijven is dat 50 procent). Het aantal werkgevers dat expliciet aangeeft *niet* van plan te zijn mensen met een beperking aan te nemen is gedaald van 47 procent naar 27 procent. Veel meer werkgevers dan in 2015 hebben op de vraag naar plannen 'weet niet' aangekruist, in plaats van 'niet van plan'.

Opname van mensen in het doelgroepenregister banenafpraak is voor een derde van de werkgevers (bij grote werkgevers: de helft) een (zeer) belangrijke afweging. Het overgrote merendeel van werkgevers is daarbij geneigd uit te gaan van bestaande vacatures en *weinig aanpassingen* aan werkprocessen/taken te doen bij het realiseren van een plaatsing. Er wordt door werkgevers nog niet sterk ingezet op functieaanpassing.

Binnen de totale groep van mensen met een arbeidsbeperking maken werkgevers onderscheid. Net als in 2015 is de bereidheid van in dienst nemen een stuk hoger bij mensen met een fysieke beperking (39 procent werkgevers is bereid) dan bij mensen met een psychische beperking (15 procent bereid). Op de vraag of er redenen te bedenken zijn waardoor de bereidheid om mensen met een psychische beperking aan te nemen zou veranderen, antwoordt een grote meerderheid van werkgever (93 procent) ontkennend.

### Ondersteunen

#### *Werkgeversdienstverlening*

Vrijwel alle gemeenten beoordelen hun expertise voor de werkgeversbenadering als voldoende. Meer dan 70 procent zelfs ruim voldoende. Dit zit vooral in een betere samenwerking in de regio met andere gemeenten, UWV en Sw-bedrijven en in de inzet van nieuwe instrumenten. Werkgevers ervaren de instrumenten (LKS, jobcoaching, no-risk polis) ook als positief. De tevredenheid met de no-riskpolis is door de harmonisering van beleid gestegen tussen 2015 en 2017 van 5 procent naar

25 procent. Financiële instrumenten zoals loonkostensubsidie en loondispensatie beïnvloeden de intenties van werkgevers om werk te bieden aan mensen uit de doelgroep het sterkst. De no-riskpolis heeft volgens werkgevers de meest positieve invloed op hun intenties (68 procent van de werkgevers geeft dit aan). Daarnaast hebben ze behoefte aan flexibele instrumenten zoals detachering. Werkgevers zijn ook tevreden over eenmaal gerealiseerde plaatsingen. Werkgevers zijn echter minder tevreden over het proces. Zij vinden vooral snelle en goede communicatie van belang en willen graag één contactpersoon. De dienstverlening van de Sw-bedrijven wordt positief gewaardeerd, waarschijnlijk omdat Sw-bedrijven intensieve dienstverlening bieden op dit gebied.

UWV ervaart de samenwerking met gemeenten en de positieve effecten daarvan op de werkgeversbereidheid minder positief dan gemeenten. Gemeenten zijn volgens UWV op hun eigen doelen gericht zijn, er is weinig zicht op de gemeentekandidaten en er is nog niet zo'n sterke uniformering van het aanbod aan werkgevers in de regio. Werkgevers ervaren te weinig service. Ze zijn zelfs kritischer over het proces dan in 2015. Met name snelheid van communicatie, duidelijkheid van informatie, tijdig leveren van kandidaten en administratieve lasten laten volgens hen nog te wensen over.

#### *Loonkostensubsidie*

De inzet van loonkostensubsidie (lks) Participatiewet stijgt gestaag. Eind juni 2017 zijn er 6.430 mensen met een loonkostensubsidie Participatiewet aan de slag.<sup>4</sup> Gemeenten zijn ook positief over dit instrument. Hiermee kunnen ze werkgevers echt iets bieden. De inzet van lks, zo nodig structureel draagt bij aan uitstroom van mensen die alleen met inzet van instrumenten in staat zijn het WML te verdienen, mensen met een indicatie banenafpraak en mensen die op de wachtlijst Wsw stonden. Voor gemeenten maakt het nauwelijks uit of iemand de indicatie banenafpraak heeft, in praktijk helpen gemeenten ook mensen met een tijdelijke loonkostensubsidie aan het werk zonder een indicatie banenafpraak. Uit de interviews komt naar voren dat een groot deel van de gemeenten gebruik maakt van een tijdelijke inzet van lks, ten minste tot het volgend moment van loonwaardebepaling. Bij navraag blijkt het dan vaak om tijdelijke contracten te gaan of een tijdelijke inzet van dit instrument om de werknemer de gelegenheid te geven zich te ontwikkelen waarna inzet van loonkostensubsidie niet meer nodig is. Twee derde van gemeenten vindt dat uitvoering lks veel tijd en administratieve belasting kost.

#### *De mogelijkheden voor mensen met psychische beperkingen*

Uit het cliëntenonderzoek blijkt dat veel uitkeringsgerechtigden uit de nieuwe doelgroep die het moeilijk vinden een baan te vinden of te houden, aangeven dat hun gezondheid daarbij een belemmering vormt. In bijna 60 procent van de gevallen gaat het dan om psychische problemen (lichamelijke gezondheid speelt bij ruim een derde een rol). Van de brede doelgroep ervaart 38% psychische belemmeringen. Werkgevers hebben over het algemeen geen positief beeld van de werkmogelijkheden van met name mensen met een psychische beperking. Maar op dit punt doorgevraagd, blijkt dat de bereidheid van werkgevers om deze groep in dienst te nemen toeneemt als duidelijk is dat de ingezette re-integratiemethodes bewezen effectief zijn en als er een professionele achterwacht/begeleiding (bijvoorbeeld via de GGZ) beschikbaar is. Daarnaast zijn er aanwijzingen dat de bereidheid tot het in dienst nemen van mensen met een psychische beperking

---

<sup>4</sup> CBS Statline.



toeneemt wanneer niet in algemene termen over een ‘psychische beperking’ wordt gesproken, maar wanneer wordt ingezoomd op de specifieke persoon in kwestie met zijn mogelijkheden en beperkingen.

## **Match en plaatsingen**

### *Percentage werkgevers met arbeidsbeperkten in dienst*

Ca. 30 procent van de ondervraagde werkgevers biedt werk aan arbeidsbeperkten. Dit is vergelijkbaar met 2015. Dit percentage is naar alle waarschijnlijkheid een overschatting omdat het afkomstig is uit het werkgeversonderzoek waaraan relatief veel werkgevers hebben deelgenomen die een persoon met een arbeidsbeperking in dienst hebben.

### *Aantal mensen aan de slag na een voorziening blijft stabiel*

In 2016 zijn ruim 47 duizend banen gestart door bijstandsontvangers en nuggers vanuit een re-integratievoorziening. Dit ligt op hetzelfde niveau als in 2014 en 2015 (47 duizend respectievelijk 48 duizend). Van deze banen startte 93 procent vanuit de bijstand.<sup>5</sup>

### *Banen voor mensen met een arbeidsbeperking*

Uit de achterliggende cijfers van de één- en twee-meting banenafpraak<sup>6</sup> blijkt dat het aantal werkzame mensen met een arbeidsbeperking uit de doelgroep banenafpraak van 2015 op 2016 met 2.714 is toegenomen.<sup>7</sup> Dit komt vooral doordat het aantal mensen dat via de Participatiewet en de Wajong aan de slag is harder steeg dan dat het aantal werkzame mensen in- en gedetacheerd vanuit Sw-bedrijven daalde. Het totaal aantal banen voor mensen met een arbeidsbeperking, uitgedrukt in banen van 25,5 uur, is in 2016 ten opzichte van 2015 wel afgenomen met 4.251. Er zijn meer mensen met een arbeidsbeperking gaan werken, maar deze mensen zijn wel gemiddeld minder uren per week gaan werken.

Uit de trendrapportage banenafpraak die UWV elk kwartaal publiceert, blijkt dat er een stijgende trend zit in de realisatie van banen voor mensen met een arbeidsbeperking bij reguliere werkgevers. In het tweede kwartaal van 2017 is het aantal banen gegroeid met 11.706 ten opzichte van het tweede kwartaal van 2016.

Tenslotte is het van belang om aan te geven dat eind 2016 er naast banen volgens de banenafpraak en in de Wsw er positieve adviezen voor beschut werk zijn afgegeven. Eind oktober 2017 waren dit er circa 1.800 iets meer dan zes op de tien van deze adviezen leidt binnen drie maanden tot een baan.

### *Duurzaamheid van de plaatsingen*

Uit het ervaringsonderzoek onder gemeenten blijkt dat gemeenten nog aan de duurzaamheid van de banen twijfelen. In het cliëntenonderzoek zien we ook dat de meeste mensen met een verstandelijke en psychisch beperking die werken een tijdelijke baan hebben. Mensen met een

---

<sup>5</sup> SRG-uitstroom (maatwerk CBS).

<sup>6</sup> Kamerstuk 34 352 nr. 34 en Kamerstuk 34 352, nr. 60.

<sup>7</sup> Van 135.039 eind 2016 tot 137.753 eind 2016. Van deze 137.753 personen werken er 51.782 beschut in de Wsw. De rest werkt bij een reguliere werkgever via Wajong, Participatiewet, Wiw/ID, ingeleend of gedetacheerd vanuit de Wsw.

lichamelijk beperking hebben vaker een vaste aanstelling. Uit het werkgeversonderzoek blijkt dat wanneer beperkten eenmaal een tijd in dienst zijn de kans op een duurzame aanstelling stijgt. Kwaliteit van de match is belangrijkste succesfactor. De kans dat het tot een geslaagde match komt neemt toe bij goed persoonlijk relatiebeheer richting werkgevers.

UWV heeft op basis van kwantitatieve gegevens een onderzoek uitgevoerd naar de duurzaamheid van de banen. De belangrijkste bevindingen uit dit onderzoek zijn dat van de mensen met een arbeidsbeperking die in het derde kwartaal 2015 aan het werk waren, een jaar later bijna 87 procent ook aan het werk was. Ongeveer tweederde (65 procent) van de uren die mensen uit de doelgroep van de banenafpraak werken, werken ze in een vast dienstverband.

Het aantal mensen dat na een jaar weer of nog steeds werkt is vooral hoog bij de mensen die vanuit de Wsw aan de slag zijn. Een groot deel van deze groep werkt vanuit een Wsw-detachering met een vast contract. Voor de groep mensen met een bijstandsuitkering geldt dat het merendeel met een tijdelijk contract werkt. Hierbij moet worden opgemerkt dat het gaat om mensen die een nieuw dienstverband zijn aangegaan. In het algemeen geldt dat mensen vaak beginnen te werken met een tijdelijk contract.

#### *Verwachtingen gemeenten over plaatsingen*

64 procent van de gemeenten schat het effect van de wet voor de nieuwe doelgroep positief in. De positieve inschatting op de werkkansen van de nieuwe doelgroep wordt gemotiveerd door de mogelijkheden die de nieuwe instrumenten en met name de loonkostensubsidie nu bieden. Cliëntenraden zijn aanmerkelijk minder positief, zij verwachten in meerderheid geen effect omdat het aanbod van banen voor deze groep achterblijft.

Voor de bestaande WWB-doelgroep schat slechts 23 procent van de gemeenten in dat de Participatiewet een positief effect heeft. De meest gemeenten, 54 procent, verwachten geen effect omdat er voor deze groep niets wezenlijks is veranderd. Voor deze doelgroep wordt door 23 procent van de gemeenten het effect negatief ingeschat. De belangrijkste motivering hiervoor is dat de aandacht voor de nieuwe doelgroep ten koste gaat van de aandacht voor de oude doelgroep, zowel wat betreft inzet van de gemeente als wat betreft aandacht van de werkgevers. Uit de SRG blijkt echter dat de inzet van "overige voorzieningen" zoals sollicitatietrainingen en opleiding niet daalt maar zelfs stijgt. Dit wijst niet op een dalende aandacht voor deze bestaande doelgroep.

#### **Functioneren cliëntenraden**

Dit jaar zijn voor het eerst ook de cliëntenraden van de onderzochte gemeenten bevroegd. Met een beperkte respons van 46 van de 123 aangeschreven cliëntenraden zijn de resultaten te duiden als indicatief maar niet als representatief. Als het gaat om het functioneren van deze raden komen hier de volgende beelden uit naar voren:

- De cliëntenraden zijn uiteenlopend vormgegeven. Een deel werkt alleen op het terrein W&I binnen de eigen gemeente terwijl andere cliëntenraden op meerdere onderdelen van het sociaal domein werkzaam zijn en voor meerdere gemeenten. Bijna alle cliëntenraden hebben wel cliënten in hun raden, maar cliënten vormen in de meeste gevallen niet de meerderheid in de cliëntenraad. Er is geen samenhang tussen het werkveld van de

cliëntenraad (sociaal domein of werk & inkomen) en de informatievoorziening aan de cliëntenraad, de mate waarin de cliëntenraad zichzelf toegerust vindt of de inbreng van de achterban.

- De cliëntenraden hebben meestal vaste overlegmomenten met de gemeente waarbij zij zelf agendapunten kunnen aandragen. Hoewel meer dan drie kwart van de raden aangeeft de nodige informatie te ontvangen voor deelname aan de overleggen worden cliëntenraden beperkt geïnformeerd over de concrete aantallen en resultaten van de gemeente op het terrein van de Participatiewet.
- Bij de meeste onderwerpen geeft ongeveer de helft van de cliëntenraden aan dat ze enige invloed hebben gehad. De thema's schoolverlaters en de tegenprestatie springen hier positief uit. 42 procent van de raden is tevreden over het gebruik van hun inbreng. 16 procent van de cliëntenraden is hierover ontevreden. De tevredenheid over wat gemeenten doen hangt samen met de wijze waarop de cliëntenraad is georganiseerd: de cliëntenraden voor het Sociaal Domein zijn daar wat meer tevreden over dan de cliëntenraden die alleen op het domein Werk & Inkomen actief zijn.