

Retouradres: Postbus 202, 1000 AE Amsterdam

Aan de leden van de raadscommissie Werk, Inkomen en  
Onderwijs

Datum **16 mei 2019**  
Ons kenmerk  
Behandeld door A. de Ruijter, [a.de.ruijter@amsterdam.nl](mailto:a.de.ruijter@amsterdam.nl)  
Bijlage  
Onderwerp Meer kans op werk

Geachte leden van de commissie Werk, Inkomen en Onderwijs,

In Amsterdam ontvangen ongeveer 40.000 mensen een bijstandsuitkering<sup>1</sup>. Het college vindt het onacceptabel dat er zoveel mensen aan de kant staan, zeker gezien de huidige arbeidsmarkt. Daarom wil het college de komende vier jaar € 20 miljoen investeren om Amsterdammers die bijstand ontvangen beter en intensiever te ondersteunen om de stap naar werk te maken. Dat iemand een bijstandsuitkering aanvraagt, betekent niet altijd dat hij helemaal niet kan werken. Maar mogelijk wel dat hij op dit moment de stap richting een baan niet kan maken of hierbij ondersteuning nodig heeft. Dit kan verschillende oorzaken hebben. Mensen hebben bijvoorbeeld lang niet gewerkt of ervaren andere belemmeringen zoals schulden, taal of opleiding. Maar ook de hoge eisen die de huidige arbeidsmarkt stelt, de mate van flexibiliteit van werkgevers en arbeidsmarktdiscriminatie zorgen ervoor dat de match tussen de werkzoekende en de vacatures niet wordt gemaakt. We hebben met speciale aanpakken zoals jeugdwerkloosheid en statushouders meer geleerd over hoe het beter kan. Dit willen we nu op grotere schaal inzetten, om twee belangrijke redenen:

1. *Kansen bieden*

Het college wil iedereen de kans bieden op een betaalde baan, juist de mensen voor wie er lange tijd geen perspectief was. Er staan nog te veel mensen aan de kant die niet profiteren van de krapte op de arbeidsmarkt en het zijn vooral de kwetsbare groepen die de aansluiting niet vinden. De huidige economie en arbeidsmarkt bieden voor veel meer mensen kansen dan voorheen. Werkgevers zitten te springen om medewerkers. En met de Participatiewet en de Banenafpraak is een ontwikkeling ingezet naar een meer inclusieve arbeidsmarkt, waar iedereen met arbeidsvermogen in staat wordt gesteld om mee te doen. Die kansen willen we verzilveren. Een

---

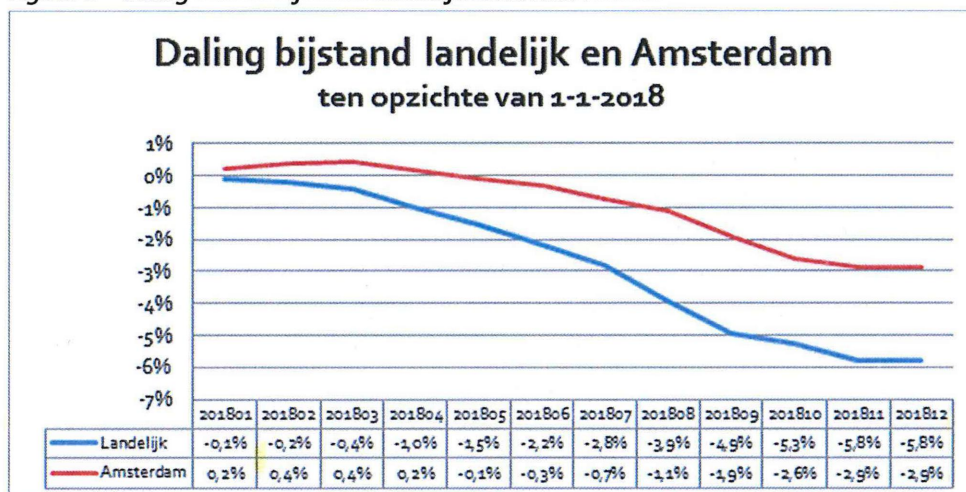
<sup>1</sup> Participatiewet, IOAW, IOAZ.

deel van de werkzoekenden lukt dat op eigen kracht. De uitdaging is om de schaarse overheidsmiddelen in te zetten voor de Amsterdammers die de ondersteuning het meest nodig hebben en waarmee we het grootste maatschappelijk effect sorteren.

## 2. De financieringssystematiek van de bijstand

In Amsterdam daalt het bijstandsbestand gestaag, vorig jaar met 1200 uitkeringen. Deze daling van 2,9% is lager dan het landelijk gemiddelde (5,8%). Het achterblijven op de landelijke trend heeft aanzienlijke financiële gevolgen voor de gemeente. Alleen als Amsterdam de landelijke trend voor het aantal uitkeringsgerechtigden volgt, dus als ons bestand even hard daalt als het landelijk gemiddelde, ontvangt Amsterdam ook blijvend een passend budget waarmee alle uitkeringen kunnen worden gefinancierd. Ter illustratie: als landelijk de trend van 2018 zich ongewijzigd voortzet en de daling in Amsterdam daar jaarlijks de helft op blijft achterlopen, loopt het tekort jaarlijks op met ongeveer € 17 miljoen (het equivalent van 1.200 uitkeringen) en zal binnen vier jaar € 68 miljoen op jaarbasis gaan bedragen.

**Figuur 2 – daling van de bijstand landelijk en in Amsterdam**



Het college heeft eerder<sup>2</sup> de ambitie geformuleerd om meer Amsterdammers maximaal te laten meedoen in onze stad en mensen die de stap naar de arbeidsmarkt niet op eigen kracht kunnen maken hierbij intensiever te ondersteunen. Ik heb toegezegd uw commissie in het tweede kwartaal van 2019 nader te informeren over een aantal verbeteringen in de dienstverlening die nodig zijn om die ambitie te kunnen realiseren en zo de kansen te benutten die de huidige arbeidsmarkt biedt. Met deze brief doe ik deze toezegging gestand.

### **Inzet nodig van gemeente, werkzoekenden en werkgevers**

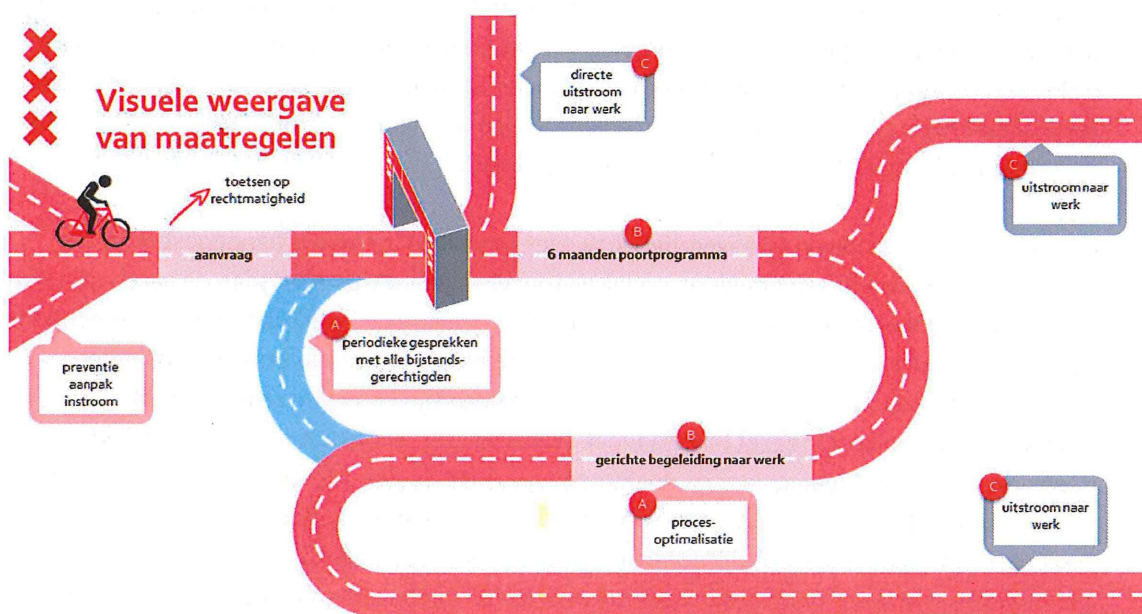
In de brief *Meer werk, meer banen* heeft het college aangegeven te willen inzetten om meer Amsterdammers die langdurig een bijstandsuitkering hebben weer perspectief te geven op de arbeidsmarkt. Dit vraagt aanpassingen van zowel de gemeente in de manier waarop we zaken

<sup>2</sup> In de brief 'Meer werk, meer banen' van 18 december 2018

aanpakken en de dienstverlening inrichten, als van bijstandsgerechtigden en werkgevers. Want hoewel er in de regio Groot-Amsterdam naast veel vacatures ook veel werkzoekenden zijn en er zuiver kwantitatief gezien geen probleem bestaat, komt de match tussen werkzoekenden met een bijstandsuitkering en de beschikbare vacatures niet vanzelfsprekend tot stand. Tegelijkertijd zien we kansen om deze werkzoekenden in de huidige arbeidsmarkt de stap naar werk te laten maken. Dit vraagt na jarenlange werkloosheid een omschakeling van de werkzoekende, maar ook ondersteuning en inzet van de gemeente en van de werkgever om deze mensen te begeleiden en te accepteren dat alles niet in één keer helemaal goed gaat.

Om de geformuleerde ambitie te realiseren, gaan we de dienstverlening op een aantal onderdelen verbeteren en intensiveren. In de figuur hieronder zijn de verschillende maatregelen visueel weergegeven en u treft tevens een korte beschrijving aan van wat we gaan doen.

**Figuur 3 – weergave van de verschillende maatregelen**



### **Wat gaan we doen?**

#### *A. In gesprek met alle bijstandsgerechtigden met de focus op werk*

De afgelopen jaren zijn bijstandsgerechtigden met (nog) weinig perspectief op betaald werk gemotiveerd om (weer) actief te worden in de stad. We hebben geïnvesteerd en geëxperimenteerd met aandacht en aanbod, en een groot deel doet mee<sup>3</sup>. Daarmee hebben we een beter beeld gekregen van de kansen en mogelijkheden van deze mensen en weten dat de meeste van hen het liefst 'gewoon een betaalde baan' willen, ook al lijkt dat soms ver weg.

<sup>3</sup> Programma Meedoen Werkt, de resultaten, geleerde lessen en uitdagingen voor de toekomst <http://gemeente-amsterdam.instantmagazine.com/sociaal-domein/meedoen-werkt/welkom/>

Ook hebben we de afgelopen jaren veel ervaring opgedaan met de instrumenten loonkostensubsidie en jobcoaching voor de nieuwe doelgroep van de Participatiewet<sup>4</sup>. Deze instrumenten kunnen we ook inzetten voor een deel van de Amsterdammers die langdurig in de bijstand zit. Op dit moment stroomt jaarlijks maar een klein deel van de Amsterdammers die langdurig in de bijstand zitten uit naar betaald werk. In 2018 ging het om ongeveer 900 mensen. De huidige krapte op de arbeidsmarkt en de focus op een meer inclusieve arbeidsmarkt bieden kansen om samen met werkgevers een veel groter aantal mensen uit deze groep naar werk te begeleiden. Daarover gaan we als gemeente opnieuw in gesprek met Amsterdammers die langdurig in de bijstand zitten. In die gesprekken bekijken we wie welke dienstverlening nodig heeft om de stap naar betaald werk te maken. De verwachting is dat er voor een deel van de Amsterdammers die al lange tijd een bijstandsuitkering hebben inmiddels meer perspectief op betaald werk is, waar nodig met begeleiding en/of inzet van loonkostensubsidie (naar loonwaarde) en soms via inzet in de werkbrigade. Voor een ander deel zal blijken dat werk (nog) niet lukt. Met deze Amsterdammers bespreken we of zij wel meedoen in de stad. In de gesprekken staan dus alle opties open, waarbij het verkennen van de mogelijkheden voor betaald werk voorop staat. Dit doen we vanuit de uitgangspunten neergelegd in het Koersbesluit re-integratie: we sluiten aan bij de kansen en mogelijkheden van mensen en gaan aan de slag met respect voor de periode dat iemand niet heeft gewerkt. We hanteren ook de lessen van het programma Meedoen Werkt van oprechte aandacht, betrokkenheid en vasthoudendheid.

In de brief aan uw raad van 13 november 2018 over de motie caseload is aangegeven dat we toewerken naar een dienstverleningsmodel waarin alle bijstandsgerechtigden de aandacht krijgen die zij nodig hebben en dat de trede (afstand tot de arbeidsmarkt) waarop uitkeringsgerechtigden zijn ingedeeld niet langer leidend is. In plaats daarvan bieden we brede (multidisciplinaire) dienstverlening waarbij verschillende expertises tegelijkertijd kunnen worden ingezet. Deze werkwijze is met succes ingezet bij de aanpak statushouders en wordt ook ingezet bij de intensievere dienstverlening voor de doelgroep van 27 tot 32 jaar. Hiervoor zijn alle mensen met een bijstandsuitkering in de leeftijd van 27 tot 32 jaar in een gebied opgeroepen en gesproken. Deze methode blijkt in de praktijk goed te werken omdat breder wordt gekeken naar de kansen van mensen en er meer ondersteuningsinstrumenten kunnen worden ingezet, bijvoorbeeld een jobhunter tegelijk met een schuldhulpverleningstraject of een taaltraject. We komen hierbij ook mensen tegen die mogelijk geen recht meer hebben op een bijstandsuitkering. In deze gevallen worden uiteraard maatregelen genomen. We gebruiken de ervaringen van deze aanpakken om een brede aanpak te introduceren voor een groot deel van het bijstandsbestand. In de komende jaren willen we de totale groep mensen spreken die langdurig een bijstandsuitkering ontvangen.

### *B. Verbeteringen in het proces vanaf aanvraag tot uitstroom*

---

<sup>4</sup> Amsterdammers die voor de invoering van de Participatiewet in 2015 een beroep konden doen op de Wajong en/of de Wet sociale werkvoorziening (Wsw).

De afgelopen jaren is hard gewerkt aan het verbeteren van de dienstverlening aan Amsterdammers die bijstand aanvragen. Deze aanpak heeft zijn vruchten afgeworpen: er worden minder klachten ingediend, bijstandsaanvragen worden sneller afgehandeld en de klanttevredenheid is hoog. Ook hebben we zelf onderzoek gedaan en onderzoek laten doen naar de effectiviteit en doelmatigheid van de begeleiding naar werk. De volgende stap is nu om in dat proces de kansen op betaald werk beter en eerder in kaart te brengen en daarmee een beroep op bijstand te voorkomen of zo kort mogelijk te laten duren. In veel gevallen kan direct een verkort proces naar werk worden gestart wanneer een bijstandsuitkering wordt toegekend, of zelfs al daarvoor. Belemmeringen kunnen in een aantal gevallen snel worden weggenomen, bijvoorbeeld met een kort voorschakeltraject richting een specifieke branche. Of door meteen een jobhunter in te zetten om werk te vinden dat aansluit bij de kansen en mogelijkheden van de Amsterdammer. Naarmate mensen langer een bijstandsuitkering hebben, wordt het steeds moeilijker om de stap naar betaald werk te zetten en is er meer inzet van alle partijen nodig om alsnog aan het werk te gaan. Uit onderzoek, onze eigen praktijk en ervaringen in andere gemeenten blijkt dat de eerste 6 maanden cruciaal zijn en dat na 12 maanden in de bijstand de kans om aan het werk te gaan aanzienlijk is afgenomen. Het is daarom van groot belang het proces zo in te richten dat bijstandsgerechtigden die snel aan het werk kunnen direct ondersteuning krijgen. Daarom zal de inzet van dienstverlening vóór toekenning van de uitkering en in de eerste zes maanden na toekenning van de bijstandsuitkering worden geïntensiveerd ten opzichte van de huidige situatie.

We betrekken de inzichten uit het doorlichtingsonderzoek Toeleiding naar Werk en de maatschappelijke kosten en baten analyses uit de afgelopen jaren hierbij. Uw commissie is in de brief van 11 maart 2019 geïnformeerd over de acties naar aanleiding van de aanbevelingen uit deze onderzoeken. Dit is een verandering ten opzichte van de huidige werkwijze waarbij de organisatie is ingedeeld langs de lijnen van intake, werk en activering. Deze indeling zorgt ervoor dat de klant soms in korte tijd met meerdere contactpersonen vanuit de gemeente te maken krijgt. En dat het langer kan duren tot de klant passende ondersteuning krijgt. Hier is ruimte voor verbetering, het gaat om veel, soms kleine wijzigingen in de werkprocessen die er samen toe leiden dat de klant sneller ondersteuning krijgt bij de stap naar werk. Dit vraagt naast proceswijzigingen ook om verbeterde registratie en een grotere inzet op data-analyse. Daarmee kunnen we beter inschatten hoe groot de kans is dat een klant de stap naar werk kan maken en welke ondersteuning hij daarbij nodig heeft. Daarbij hoort een goede monitoring van de effecten van de instrumenten die we inzetten om te borgen dat we de re-integratiemiddelen inzetten waar dit de meeste toegevoegde waarde heeft en dat we stoppen met instrumenten die te weinig opleveren. Ook onderzoeken we hoe onze klanten de dienstverlening ervaren om beter te kunnen aansluiten op de wensen en behoeften van de Amsterdammer.

### C. Afspraken met werkgevers

In het coalitieakkoord is aangekondigd dat het college afspraken met werkgevers wil maken over banenplannen voor specifieke groepen omdat deze groep niet vanzelfsprekend werk vindt, zelfs niet op deze krappe arbeidsmarkt. De banenplannen maken onderdeel uit van de sterker op uitstroom naar werk gerichte aanpak die dit college voorstaat. De eerste contouren van de banenplannen zijn geschetst in de brief 'Meer Werk Meer Banen'. De komende jaren willen we

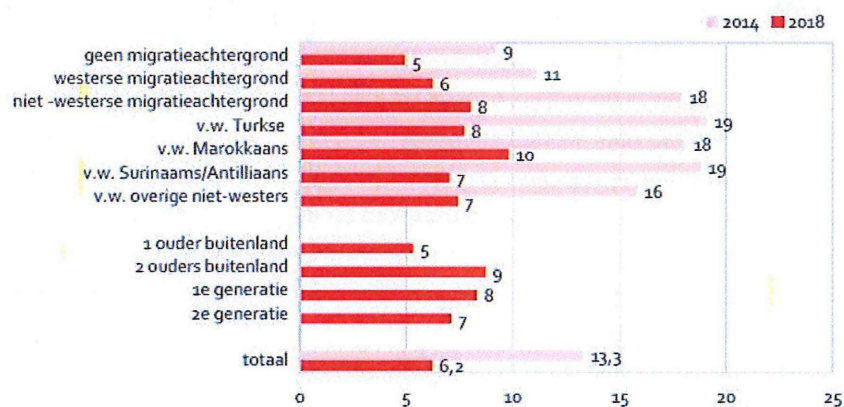
gericht afspraken maken met werkgevers om banen specifiek beschikbaar te stellen voor mensen uit de bijstand. Daarbij vragen we werkgevers om niet alleen te denken in vacatures, maar te formuleren welke competenties/skills ze nodig hebben en onder welke condities zij werkzoekende Amsterdammers een baan willen bieden. Daarbij kan de gemeente waar nodig (tijdelijk) in verschillende vormen ondersteuning bieden, zoals een training, begeleiding of jobcoaching. Dit past bij het streven van een inclusieve stad als Amsterdam dat werkgevers zowel in een hoog- als in een laagconjunctuur ruimte hebben voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Of dat nu is vanwege een beperking, langdurige werkloosheid of een andere reden. Inzet van het college is om op dit thema gerichte afspraken te maken met individuele werkgevers of groepen van werkgevers. Hieronder treft u een korte stand van zaken aan op een aantal banenplannen die zijn ontwikkeld of de komende periode worden uitgewerkt.

#### Jongeren met een migratieachtergrond (Aanpak Spotlicht)

In de afgelopen jaren is de jeugdwerkloosheid in Amsterdam sterk gedaald, van 13,3% in 2014 tot 6,2% in 2018. De Amsterdamse jeugdwerkloosheid komt daardoor onder het landelijk gemiddelde (6,5%). Als bijlage bij deze brief treft u de eindrapportage van het programma Aanpak Jeugdwerkloosheid over de periode 2015 t/m 2018 aan die de resultaten van het programma belicht. In totaal zijn in de programmaperiode 24.684 jongeren begeleid naar school of werk. Dat is ruim boven de doelstelling van 21.000 jongeren.

Een opvallend resultaat binnen het programma Jeugdwerkloosheid is dat van de pilot 'Jongeren van niet-westerse herkomst aan het werk'. De werkloosheid onder jongeren met een migratieachtergrond sterk is gedaald (van 18% in 2014 naar 8% in 2018), maar is tegelijkertijd nog steeds hoger dan het gemiddelde onder Amsterdamse jongeren (6,2% in 2018).

**Fig. 4 – Werkloze beroepsbevolking (15-26 jaar) Amsterdam naar migratieachtergrond, 2014 en 2018 (procenten)**



bron: EBB CBS / REB OIS, bewerking OIS

De ervaringen uit deze pilot worden voortgezet in de Aanpak Spotlicht. Deze richt zich op jongeren met een migratieachtergrond die na 6 maanden in de bijstand nog niet zijn uitgestroomd naar werk of opleiding. Bij deze groep jongeren neemt het vertrouwen in zichzelf en in hun omgeving steeds meer af en wordt hun kans op succesvolle uitstroom kleiner.

De aanpak loopt in vier gebieden (Zuidoost, Oost, Nieuw-West en Noord) en wordt uitgevoerd door een dedicated team van jongerenadviseurs, WSP- adviseurs en jobhunters. De caseload is met 1 op 40 lager dan in de jongerenpunten. In Oost wordt een specifieke training ontwikkeld voor deze jongeren in samenwerking met Movisie<sup>5</sup>. Deze is gericht op het verbeteren van de soft skills. De training wordt na de zomer in alle gebieden ingezet. Daarnaast organiseren we specifieke matchingsbijeenkomsten tussen werkgevers en jongeren waar zij elkaar op een gelijkwaardige manier kunnen ontmoeten. Voor jongeren waarbij ook andere factoren zoals psychisch sociale problemen of schulden een rol spelen, worden in drie stadsdelen youthspots ontwikkeld. Dit zijn laagdrempelige inlooplekken waar verschillende disciplines spreekuren houden en waar ook ontmoetingen met werkgevers georganiseerd worden. De youthspots sluiten aan bij al bestaande jongerenontmoetingsplekken zoals JIP (jongeren Informatie Punten) in Nieuw-West, Noord en IJburg en zullen vanaf mei operationeel zijn. In de afgelopen zes maanden zijn via deze aanpak 106 jongeren uitgestroomd naar werk.

#### 50+

Naast de aanpak gericht op alle Amsterdammers die langdurig in de bijstand zitten, is er speciale aandacht voor werkzoekende 50-plussers die graag aan de slag willen. Samen met de klant brengen gespecialiseerde klantmanagers de mogelijkheden, kansen en belemmeringen in kaart. Daarna krijgt de werkzoekende een training die hierbij aansluit en wordt begeleid naar bestaande vacatures of ondersteund door een jobhunter. In mei 2019 wordt stadsbreed een campagne gestart om de 50-plusser onder de aandacht te brengen bij werkgevers. Deze campagne wordt afgesloten met een banen-carrusel in juni waar 5 á 6 werkgevers via speeddates kennis maken met werkzoekende 50-plussers. In samenwerking met Manpower, Randstad, Nuon en Liander is in april 2019 een peer-to-peer aanpak gestart waarbij 50+ coaches andere werkzoekende 50-plussers helpen aan het werk te komen. In het team dat in mei 2019 begint met een training werken de 50+ peercoaches samen met jongerenpeercoaches, zij zullen in een jaar tijd gezamenlijk 100 mensen aan een baan helpen.

#### Gebieden

Op woensdag 27 maart is het startschot gegeven voor het initiatief Zuidoost Werkt. Werkgevers uit het gebied spreken met elkaar, de gemeente, het stadsdeelbestuur en maatschappelijke organisaties de ambitie uit de komende drie jaar fors meer inwoners uit Amsterdam Zuidoost aan het werk te helpen en te houden bij bedrijven en organisaties in het gebied. De doelstelling is dat Amsterdam Zuidoost zich de komende jaren ontwikkelt tot een gebied waar talent uit Zuidoost zich in het eigen gebied kan ontwikkelen. Daarbij kijken we naar de capaciteiten van mensen en zoeken daar passend werk bij. Wie wil werken, kan aan de slag. En wie al aan het werk is kan zich blijven ontwikkelen en zo werkende weg blijven doorgroeien. Inzet van alle partijen is om te komen tot een toekomstbestendige en inclusieve wijk, waar vraag en aanbod in balans zijn. Ook start op korte termijn samen met de stadsdelen een verkenning naar de mogelijkheden voor banenplannen in andere gebieden, bijvoorbeeld Westpoort en een banenplan voor Amsterdam-Noord in samenwerking met Zaanstad.

---

<sup>5</sup> Movisie is het landelijke kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken.

### Tekortsectoren

In november 2019 is een pilot gestart om Amsterdammers met bijstandsuitkering de stap te laten maken naar werken in de zorg. Deze pilot richt zich op het vinden van Amsterdammers met een bijstandsuitkering die aan het werk kunnen in de (thuis)zorg. Amsterdammers met een bijstandsuitkering worden benaderd op basis van opleiding en al dan niet recente werkervaring in de zorg en uitgenodigd voor een voorlichtingsbijeenkomst. Binnen de pilot wordt o.a. samengewerkt met Stichting Cordaan en Cordaan thuisdiensten, waarbij kandidaten die door de jobhunter van de gemeente zijn aangemeld, door Cordaan worden opgeleid voor een functie in de zorg. Cordaan thuisdiensten stelt de gemeente Amsterdam ook in de gelegenheid om klanten van de pilot aan te melden voor de functies huishoudelijke hulp en wijkhulp. Evaluatie en eventuele uitrol van de pilots na de zomer van 2019. Verder neemt Amsterdam deel aan een landelijke pilot werken in de zorg in het kader van het landelijke actieprogramma werken in de zorg. In samenwerking met onderwijsinstellingen uit het praktijkonderwijs en het voorgezet speciaal onderwijs en werkgevers worden banen gecreëerd voor leerlingen. Eind februari 2019 is het convenant met het ministerie van SZW getekend.

### **Financiën**

Het college stelt voor € 20 miljoen uit de Egalisatiereserve Inkomen en Conjunctuur te investeren in de hierboven beschreven aanpak. In de eerste plaats om zo snel mogelijk alle circa 30.000 mensen die langdurig in de bijstand zitten opnieuw te spreken en van een integraal ondersteuningsaanbod richting betaald werk of andere vormen van participatie te voorzien. En om dit daarna als reguliere werkwijze in te regelen. Hiervoor is op korte termijn een impuls nodig voor de kwaliteit, doelmatigheid en snelle inzet van onze dienstverlening, om de ambitie van het college te kunnen realiseren. Voor een deel kunnen we hierin voorzien door de bestaande capaciteit anders in te zetten en met inzet van de middelen van de motie caseloadverlaging. Maar omdat het gaat om een forse en urgente opgave, is het voorstel van het college om daarnaast met ingang van 2019 gedurende vier jaar jaarlijks een beroep te doen op de Egalisatiereserve Inkomen en Conjunctuur. Het gaat daarbij in totaal om een investering van € 20 miljoen verdeeld over de jaren 2019 t/m 2022. In de ambities voor de begroting 2020 zullen we een aanpassing van de doelenboom voorleggen, daarin zullen we ook een concrete doelstelling opnemen voor de te bereiken afname van het aantal bijstandsgerechtigden. Daarmee betaalt deze aanpak zichzelf terug in minder uitkeringslasten, dit financiële effect is opgenomen in de Voorjaarnota. Doelstelling is om vanaf 2021 minstens de landelijke trend van bestandsdaling te volgen met als extra ambitie het vanaf 2022 beter te doen dan het landelijk gemiddelde. In dit kader zullen we halverwege de coalitieperiode de balans opmaken van enerzijds de extra personeelsbehoefte voor de voorgenomen intensiveringen en anderzijds de verminderde personeelsbehoefte ten gevolge van het dalend aantal bijstandsgerechtigden. Inzet is na vier jaar ruimte te hebben gevonden om de extra uitvoeringskosten voor de aanvullende interventies binnen de reguliere begroting op te vangen.

### ***Een urgente opgave met een ambitieus doel***

Zoals eerder aangegeven is in de eerste plaats vanuit maatschappelijke overwegingen maar ook vanuit financieel oogpunt van groot belang dat minder Amsterdammers een beroep doen op een

bijstandsuitkering. Bij dit streven hoort een ambitieuze doelstelling. We kunnen dat doel alleen bereiken met een fundamenteel andere werkwijze en dat gaat niet in één keer. We zullen in de komende periode gaan ervaren tegen welke knelpunten en belemmeringen we aanlopen en de werkwijze daarop aanpassen. Dit past ook bij de lerende organisatie die gemeente Amsterdam wil zijn. We moeten snel stappen zetten om deze landelijke trend bij te houden. Randvoorwaarde daarvoor is wel dat de landelijke ontwikkeling van de conjunctuur ongeveer op het huidige niveau blijft. Er zijn ook andere factoren die invloed hebben op de haalbaarheid van het doel, zoals de ontwikkeling van de lokale economie en andere maatschappelijke ontwikkelingen. Een belangrijke ontwikkeling is dat met de Participatiewet een groeiende groep mensen met een arbeidsbeperking een beroep doet op bijstand<sup>6</sup>. Deze Amsterdammers hebben over het algemeen zowel ondersteuning nodig om werk te vinden als om hun baan te behouden. Deze ondersteuning zal deels structureel nodig zijn. De dalende trend in het aantal mensen dat een bijstandsuitkering ontvangt is daarmee geen vanzelfsprekendheid. Ook daarom is van belang dat iedereen die de stap naar werk kan zetten, dat ook daadwerkelijk doet.

Tot slot realiseert het college zich dat er altijd Amsterdammers zullen zijn die een bijstandsuitkering nodig hebben omdat ze (tijdelijk) niet in hun eigen levensonderhoud kunnen voorzien. Uitgangspunt van het college is daarbij dat in een stad als Amsterdam eigenlijk niet meer dan 30.000 mensen in de bijstand zouden moeten zitten. Want het begint bij de overtuiging dat iedereen de mogelijkheid moet hebben om volwaardig mee te doen en bij de ambitie om de weg naar werk voor alle Amsterdammers maximaal open te zetten.

Ik hoop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

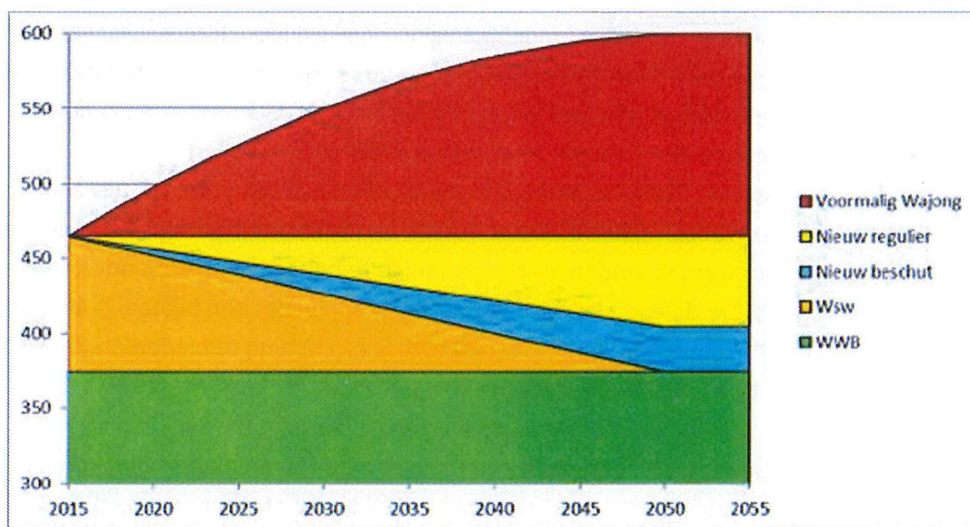
Namens het college van burgemeester en wethouders van Amsterdam,

Rutger Groot Wassink  
wethouder



---

<sup>6</sup> De ingroei van de nieuwe doelgroep gaat daardoor geleidelijk, maar uiteindelijk (circa 2050) gaat het om een aanzienlijke groep, landelijk om circa 225.000 mensen. Gemeenten zijn met het rijk in overleg over de financiering van de ondersteuning van deze groep. In de bijlage treft u meer gedetailleerde informatie aan over de verwachte ontwikkeling van het landelijke bijstandsbestand en het aandeel van verschillende groepen daarin.

**BIJLAGE – opbouw van het klantenbestand Participatiewet 2015-2055****Figuur 3** - landelijke cijfers, aantallen x 1.000. Bron – onderzoek *Landkaart van de Participatiewet* van Berenschot)**Toelichting**

Met de Participatiewet is beoogd één regeling te creëren voor de onderkant van de arbeidsmarkt die de Wet werk en bijstand (WWB), de Wsw en een deel van de Wajong vervangt. Mensen in de bestaande regelingen behielden grotendeels hun oude rechten en vallen niet onder de Participatiewet. De 'nieuwe doelgroep' Participatiewet wordt gevormd door mensen die sinds 2015 nieuw zijn ingestroomd in de Participatiewet en in de bijstand terecht kwamen. Sinds de invoering van de Participatiewet zijn gemeenten verantwoordelijk voor vijf subdoelgroepen (zie figuur 1), deels gaat het om groepen waar gemeenten al verantwoordelijk voor waren en deels om nieuwe doelgroepen.

- Gemeenten waren en blijven verantwoordelijk voor de groep voormalig bijstand (WWB).
- Gemeenten blijven ook verantwoordelijk voor de doelgroep met een oude Wsw-indicatie. Deze groep wordt geleidelijk kleiner, rond 2050 stromen de laatste Wsw-ers uit.
- Een deel van de mensen die voorheen een beroep konden doen op de Wsw werkt nu in nieuw beschut werk. Dit zijn mensen met een arbeidsbeperking die wel kunnen werken, maar intensieve begeleiding nodig hebben en niet bij reguliere werkgevers aan de slag kunnen.
- Voor het andere deel gaan zij aan de slag bij reguliere werkgevers in het kader van de banenafspraken (in de figuur 'nieuw regulier'). Deze mensen kunnen met ondersteuning zoals loonkostensubsidie of jobcoaching werken bij reguliere werkgevers.
- Sinds 2015 is de Wajong alleen nog toegankelijk voor mensen die volledig en duurzaam arbeidsongeschikt zijn, de mensen die wel (enige mate van) arbeidsvermogen hebben behoren sinds 2015 tot de doelgroep van de Participatiewet. Ook zij gaan met loonkostensubsidie naar loonwaarde en/of jobcoaching aan de slag. Hun aantal neemt elk jaar verder toe.

Kortom: gemeenten krijgen de komende jaren te maken met een steeds grotere doelgroep die ondersteuning nodig heeft bij het vinden van werk op de reguliere arbeidsmarkt of die aangepaste arbeid nodig heeft. Gemeenten waren verantwoordelijk voor ongeveer 103.000 mensen in de Wsw. Op termijn is volgens het ministerie van SZW de verwachting dat in totaal 225.000 mensen met een arbeidsbeperking (blijvend) een beroep zullen doen op de Participatiewet. Dat aantal komt bovenop het aantal mensen dat beroep deed/doet op de WWB/Participatiewet.