

Onderzoeksrapport

# Werken met een arbeidsbeperking

Begeleiding door gemeente Amsterdam

Rekenkamer Amsterdam

28 oktober 2025 (herziene versie)



Onderzoeksrapport

# Werken met een arbeidsbeperking

Begeleiding door gemeente Amsterdam

## Rekenkamer Amsterdam

28 oktober 2025 (herziene versie)

DEFINITIEF (herziene versie)

Dit onderzoeksrapport is een document van de Rekenkamer Amsterdam en bevat bevindingen van het onderzoek *Werken met een arbeidsbeperking. Begeleiding door gemeente Amsterdam*.

Dit onderzoeksrapport bevat in detail de bevindingen en beantwoording van de onderzoeksvragen. Het document vormt samen met het bestuurlijk rapport de volledige rapportage van het onderzoek. Beide digitale documenten kunt u raadplegen op [de projectpagina](#).

In het onderzoeksrapport van 16 oktober 2025 zijn foutieve bijlagen opgenomen. In deze herziene versie zijn bijlagen 2 en 3 aangepast. De tekst van het onderzoeksrapport is niet gewijzigd.

# Inhoudsopgave

	<b>Inleiding en leeswijzer</b>	<b>5</b>
<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1	Aanleiding onderzoek	5
1.2	Doel en onderzoeksvragen	6
1.3	Afbakening onderzoek	7
1.4	Aanpak	7
1.5	Leeswijzer	8
	<b>Onderzoeksbevindingen</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>Context</b>	<b>10</b>
2.1	Taak gemeente vanuit de Participatiewet	10
2.2	Uitgangspunten Participatiewet	10
2.3	Instrumenten vanuit het wettelijk kader	10
2.4	Andere relevante wetten rondom uitvoering Participatiewet	12
2.5	Sociaal ontwikkelbedrijf Pantar	12
<b>3</b>	<b>Beleid en doelgroep</b>	<b>13</b>
3.1	Overzicht ontwikkelingen beleidskader Sociaal Werk	14
3.2	Probleemanalyse: gemeentelijke opgave niet geheel helder	15
3.3	Visie is consistent, maar doelen zijn niet allemaal uitgewerkt	20
3.4	Aanpak en instrumentarium grotendeels helder	26
3.5	Financiën: budget sociaal werk lastig te achterhalen	31
<b>4</b>	<b>Monitoring en sturing</b>	<b>35</b>
4.1	Gemeente richt monitoring in met KPI's	36
4.2	Sociaal Werk bespreekt voortgang in MT en tijdens heisessies	39
4.3	Gemeente voerde meerdere evaluaties en onderzoeken uit sinds 2015	39
<b>5</b>	<b>Doelrealisatie op basis van gemeentelijke data</b>	<b>41</b>
5.1	Groeidoelstellingen sociaal werk (nog) niet gerealiseerd	42
5.2	Gemeente helpt steeds meer Amsterdammers aan werk, maar wel minder dan beoogd	46
5.3	Gemeente plaatst groot deel Amsterdammers bij reguliere werkgevers	49
5.4	Gemeente creëert ook als werkgever zelf banen, maar de Beschut Werkplekken blijven achter	52
5.5	Gemeente heeft beperkt zicht op de duurzaamheid sociaal werk	53
5.6	Diverse redenen uitstroom sociaal werk, een deel onbekend	54

<b>6</b>	<b>Arbeidspatronen met en zonder sociaal werk</b>	<b>56</b>
6.1	Deel doelgroep sociaal werk niet in beeld bij de gemeente	57
6.2	Met begeleiding gemiddeld vaker betaald werk, arbeidssituatie blijft wel minder stabiel	58
6.3	Effecten van ondersteuning uit Participatiewet op korte en langere termijn positief	63
<b>7</b>	<b>Ervaringen van de doelgroep en betrokkenen</b>	<b>66</b>
7.1	Fase 1: geen uniforme werkwijze in toeleiding naar Sociaal Werk	68
7.2	Fase 2: maatwerk, maar ook overlap in de begeleiding naar werk	71
7.3	Fase 3: Amsterdammers en werkgevers vaak tevreden over plaatsing, wel tekort aan passend werk	74
7.4	Fase 4: begeleiding tijdens werk verschillend ingevuld, jobcoaches lijken niet actief te sturen op uitstroom	77
<b>8</b>	<b>Informatievoorziening aan de gemeenteraad</b>	<b>80</b>
8.1	Beleid: raad meegenomen in keuzes en inrichting sociaal werk	81
8.2	Indicatoren: alleen concrete streefwaarden op primaire doelstelling	82
8.3	Begroting: budget voor afdeling Sociaal Werk niet gespecificeerd	83
8.4	Resultaten: raad structureel geïnformeerd over groei-doel, niet over andere indicatoren	83
8.5	Effectiviteit: geen koppeling tussen kosten en resultaten	86
<b>9</b>	<b>Lijst met afkortingen</b>	<b>86</b>
	<b>Bijlagen</b>	<b>87</b>
	<b>Bijlage 1 Preparatie CBS-microdata</b>	<b>87</b>
1.1	Statistiek Re-Integratie Gemeenten	87
1.2	Stapelingsmonitor	88
1.3	Secmbus	89
1.4	Gbapersoontab en Hoogsteopltab	89
1.5	Gbaadresobjectbus, Vslgwbtabs en Gbamigratiebus	89
1.6	Referentiegroepen	91
	<b>Bijlage 2 Aanvullende tabellen analyse CBS-data</b>	<b>92</b>
	<b>Bijlage 3 Enquêtes</b>	<b>94</b>
3.1	Enquête medewerkers Sociaal Werk	94
3.2	Enquête klantbegeleiders	95
3.3	Enquête werkgevers	95
3.4	Enquête coaches Pantar	96
	<b>Eindnoten</b>	<b>98</b>

# Inleiding en leeswijzer

## 1 Inleiding

### 1.1 Aanleiding onderzoek

In het onderzoeksprogramma van 2023 is het thema 'Bestaanszekerheid' opgenomen. De relevantie van dit thema blijkt uit de investeringen die het college doet op het gebied van armoede en bestaanszekerheid.<sup>1</sup> Bestaanszekerheid is sinds 1983 als grondrecht opgenomen in de grondwet (Artikel 20, Grondwet). Het is een breed begrip dat bestaat uit veel aspecten, variërend van het hebben van inkomenszekerheid tot en met het hebben van werk. Bestaanszekerheid kan gedefinieerd worden als: een bestaan met voldoende en voorspelbaar inkomen, een woning, toegang tot onderwijs en zorg, en een buffer voor onverwachte uitgaven.<sup>2</sup> Om te bepalen of er sprake is van bestaans(on)zekerheid wordt het inkomen vaak als uitgangspunt genomen.<sup>3</sup> De VNG hanteert vier pijlers rondom bestaanszekerheid, waaronder de pijler werkzekerheid: inwoners hebben de zekerheid om door betekenisvol werk en zinvolle dagbesteding mee te kunnen doen in de maatschappij.<sup>4</sup>

We hebben rondom bestaanszekerheid verkenningen uitgevoerd naar drie verschillende beleidsterreinen: armoedebestrijding, schuldhulpverlening en werk. Al deze onderwerpen lenen zich goed voor een rekenkameronderzoek. We hebben uiteindelijk gekozen voor het beleidsterrein werk. De andere onderwerpen komen mogelijk de komende jaren aan de orde. We hebben om verschillende redenen gekozen voor het beleidsterrein werk.

Met de invoering van de Participatiewet in 2015 is het de taak van de gemeente geworden om mensen met een arbeidsbeperking die voorheen een beroep konden doen op de Wajong en/of de Wsw te ondersteunen bij het vinden en behouden van werk.<sup>5</sup> Iedereen die kan werken, maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redt, valt onder de Participatiewet.<sup>6</sup> De Participatiewet is in de plaats gekomen van de Wet werk en bijstand (hierna: Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (hierna: Wsw) en een groot deel van de Wajong.<sup>7</sup> Uitgangspunten van de Participatiewet zijn dat iedereen die kan werken dat naar vermogen doet en dat werk aantrekkelijker is dan een uitkering. Wie niet zelfstandig de arbeidsmarkt kan betreden, kan een beroep doen op ondersteuning van de gemeente.<sup>8</sup>

Het Amsterdamse gemeentebestuur ziet werk als belangrijk onderdeel van bestaanszekerheid. Dit blijkt onder meer uit de investeringen die het college doet op het gebied van begeleiding naar werk.<sup>9</sup> In het *Coalitieakkoord 2018-2022* is aangegeven dat werk belangrijk is omdat het zin geeft en omdat het de beste manier is om armoede te voorkomen.<sup>10</sup> Ook in het coalitieakkoord voor de periode 2022-2026 is deze prioriteit opgenomen.<sup>11</sup> Het college heeft het beleid op dit terrein de afgelopen jaren dan ook meerdere keren geïntensiveerd.<sup>12</sup>

Uit diverse raadsvergaderingen blijkt dat raadsleden informatie missen over wat er daadwerkelijk met de begeleiding naar werk wordt bereikt en dat raadsleden het belangrijk vinden om hierover informatie te krijgen. Daarnaast is begeleiding naar werk een aantal

---

<sup>9</sup> In 2023 is er in de begroting ruim € 120 miljoen opgenomen voor de begeleiding naar werk. Voor 2024 is er ruim € 135 miljoen begroot voor de begeleiding naar werk.

keren genoemd in de gesprekken die wij voerden ter voorbereiding op ons [Onderzoeksprogramma Amsterdam 2023](#).<sup>13</sup>

Er zijn groepen voor wie het vinden en behouden van werk een lastige opgave is. Veel mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking kunnen bijvoorbeeld niet of minder makkelijk aan de slag bij een reguliere werkgever.<sup>14</sup> Voor hen is ondersteuning bij het vinden en behouden van werk van belang. Daarom richten wij ons in dit onderzoek specifiek op de begeleiding naar werk voor deze groep: Amsterdammers met een arbeidsbeperking.

## 1.2 Doel en onderzoeksvragen

### 1.2.1 Doel

Met dit onderzoek willen we bijdragen aan het inzicht in de effectiviteit van het Amsterdamse beleid gericht op de begeleiding naar en tijdens werk van mensen met een arbeidsbeperking. Onderzoek naar doeltreffendheid en de lessen die de gemeente daaruit kan trekken vormt een belangrijk onderdeel van onze beleidsvisie.<sup>15</sup> Daarom staan we in dit onderzoek ook stil bij de vraag: welke succes- en faalfactoren beïnvloeden de doeltreffendheid van het beleid?

### 1.2.2 Onderzoeksvragen

De centrale onderzoeksvraag van dit onderzoek is:

*In hoeverre is het gemeentelijk beleid gericht op werk voor Amsterdammers met een arbeidsbeperking doeltreffend? Welke succes- en faalfactoren spelen daarbij een rol?*

Deze centrale onderzoeksvraag hebben we beantwoord aan de hand van vijf onderzoeksvragen:

1. Is het gemeentelijk beleidskader gericht op werk voor Amsterdammers met een arbeidsbeperking voldoende helder, concreet, consistent en onderbouwd, en zijn de doelgroep Amsterdammers met een arbeidsbeperking en hun ondersteuningsbehoefte in beeld?
2. In hoeverre monitort de gemeente de effectiviteit van het beleid en stuurt zij indien nodig bij?
3. Zorgt de uitvoering van het gemeentelijk beleid gericht op Amsterdammers met een arbeidsbeperking voor een duurzame uitstroom naar betaald werk?
4. In hoeverre ervaren de doelgroep en betrokkenen de ondersteuning van de gemeente bij het begeleiden naar en behouden van werk van Amsterdammers met een arbeidsbeperking als effectief?
5. Stelt de informatievoorziening van het college de raad voldoende in staat om (de doeltreffendheid van) het gemeentelijk beleid te volgen en bij te sturen?

In onze onderzoeksopzet hebben we ook een onderzoeksvraag opgenomen naar de succes- en faalfactoren rondom de doeltreffendheid van het gemeentelijke beleid. Deze onderzoeksvraag is: welke succes- en faalfactoren spelen een rol in de doeltreffendheid van het beleid? We beantwoorden deze vraag niet in een afzonderlijk hoofdstuk. Wel hebben we in alle hoofdstukken aandacht voor succes- en faalfactoren. We beantwoorden deze onderzoeksvraag vanuit verschillende perspectieven: volgens de doelgroep, volgens betrokkenen, volgens de ambtelijke organisatie en op basis van onze eigen analyses van de beschikbare informatie. In interviews hebben we respondenten gevraagd wat in de begeleiding door de gemeente volgens hen wel en niet effectief is en welke knelpunten/belemmeringen en succesfactoren zij zien in (de uitvoering van) het huidige beleid. De beantwoording van deze onderzoeksvraag komt terug in onze hoofdconclusie in het bestuurlijke deel van het onderzoek.

### 1.3 Afbakening onderzoek

- Wettelijk kader: we richten ons primair op de Participatiewet.
- Doelgroep: onze focus binnen het beleid gericht op begeleiding naar werk ligt op mensen met een arbeidsbeperking.
- Tijdspanne: 2015 (invoering Participatiewet) tot juni 2025. Waar relevant, om de veranderingen te begrijpen, nemen we de situatie vóór 2015 mee.<sup>b</sup>
- Gemeentelijk organisatieonderdeel: het onderzoek richt zich primair op de directie Werk (en Participatie) binnen de directie Werk, Participatie en Inkomen. Indien relevant worden ook andere directies in het onderzoek betrokken.

### 1.4 Aanpak

**Onderzoeksvraag 1:** Is het gemeentelijk beleidskader gericht op werk voor Amsterdammers met een arbeidsbeperking voldoende helder, concreet, consistent en onderbouwd, en is de doelgroep Amsterdammers met een arbeidsbeperking en hun ondersteuningsbehoefte in beeld?

Voor het eerste deel van deze vraag hebben we op basis van gemeentelijke documenten een beeld gevormd van het Amsterdamse beleid gericht op de begeleiding naar werk van Amsterdammers met een arbeidsbeperking. We hadden hierbij aandacht voor de probleemanalyse en visie van het college op het vraagstuk, de mate waarin het beleid helder en concreet is gedefinieerd en de mate waarin de keuzes voor en inzet van middelen en instrumenten zijn onderbouwd. Ook hebben we bekeken of er sprake is van een logische, onderbouwde samenhang tussen deze verschillende elementen (probleemanalyse, visie, inzet van middelen en instrumenten, oftewel de beleidstheorie). We hebben de documentanalyse aangevuld met interviews met ambtenaren die betrokken zijn (geweest) bij de beleidsvorming.

Voor het tweede deel van deze vraag hebben we ons ten eerste een beeld gevormd van de informatie over de doelgroep en hun ondersteuningsbehoefte die bij de gemeente aanwezig is. Daarna hebben we de informatie beoordeeld. Bij de beoordeling van de informatie keken we, naast de aanwezigheid van de informatie, ook naar de kwaliteit van deze informatie en welke activiteiten de gemeente onderneemt om de doelgroep in beeld te brengen. Daarvoor hebben we registratiegegevens die de gemeente bijhoudt opgevraagd, spraken we met ambtenaren die betrokken zijn bij dataverzameling en

---

<sup>b</sup> Voor de data-analyse in hoofdstuk 6 kijken we naar een kortere periode: vanaf 2019 tot en met 2023.

monitoring en zijn we met andere bronnen (gesprekken met de doelgroep en betrokken partijen en registratiedata) nagegaan of de gemeente de doelgroep goed in beeld heeft.

**Onderzoeksvraag 2:** In hoeverre monitort de gemeente de effectiviteit van het beleid en stuurt zij indien nodig bij?

Om deze vraag te beantwoorden, zijn we nagegaan welke informatie de gemeente verzamelt en gebruikt om de uitvoering van het beleid te monitoren en evalueren. Hiertoe hebben we relevante documenten en registratiebestanden opgevraagd bij de ambtelijke organisatie. We hebben beoordeeld in hoeverre de gemeente zicht heeft op de resultaten van het beleid. Ook hebben we gekeken naar de evaluaties die de gemeente sinds de start van de Participatiewet heeft uitgevoerd. Verder hebben we gekeken of de gemeente op de uitkomsten van de monitoring en evaluaties heeft gestuurd.

**Onderzoeksvraag 3:** Zorgt de uitvoering van het gemeentelijk beleid gericht op Amsterdammers met een arbeidsbeperking voor een duurzame uitstroom naar betaald werk?

Voor deze onderzoeksvraag hebben we gekeken in hoeverre de beoogde resultaten worden gerealiseerd. Hiervoor hebben we meerdere analyses uitgevoerd. Ten eerste hebben we de monitoringsgegevens van de gemeente geanalyseerd. Ook hebben we gesproken met betrokken ambtenaren om bevindingen uit de analyses te toetsen en verdiepen. Daarnaast hebben we op basis van CBS-microdata eigen aanvullende kwantitatieve analyses uitgevoerd om een beeld te vormen over de effectiviteit van het gemeentelijk beleid. Op basis van alle analyses hebben we beoordeeld in hoeverre het gemeentelijke beleid doeltreffendheid is.

**Onderzoeksvraag 4:** In hoeverre ervaren de doelgroep en betrokkenen de ondersteuning van de gemeente bij het begeleiden naar en behouden van werk van Amsterdammers met een arbeidsbeperking als effectief?

Om deze vraag te beantwoorden, hebben we in enquêtes en (groeps)interviews vanuit verschillende perspectieven ervaringen opgehaald met het gemeentelijk beleid. We hebben gesproken met Amsterdammers uit de doelgroep: mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische arbeidsbeperking. We hebben een enquête uitgezet onder de medewerkers van Sociaal Werk, klantbegeleiders van Werk, Participatie en Inkomen (hierna: WPI) en werkgevers. Verder hebben we ook gesproken met jobcoaches, consulenten Beschut Werk en met werkgevers.

**Onderzoeksvraag 5:** Stelt de informatievoorziening van het college de raad voldoende in staat om (de doeltreffendheid van) het gemeentelijk beleid te volgen en bij te sturen?

Om deze vraag te beantwoorden, hebben we bekeken hoe het college de raad informeert en of de informatie houvast biedt om de doeltreffendheid van het beleid te beoordelen. We baseren ons op P&C-stukken en overige relevante rapportage- en evaluatiedocumenten die met de raad worden gedeeld. We hebben stukken opgevraagd bij de ambtelijke organisatie en hebben hiervoor het raadsinformatiesysteem van Amsterdam geraadpleegd. Bij het bekijken van de relevante stukken hebben we de juistheid, volledigheid en relevantie beoordeeld van de door het college aangeleverde informatie.

## 1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 gaan we beknopt in op de taak die de gemeente heeft binnen de Participatiewet. We beschrijven welke uitgangspunten in de wet zijn geformuleerd en welke



instrumenten de wet bevat die kunnen worden ingezet voor het aan het werk helpen en houden van mensen met een arbeidsbeperking. Daarbij gaan we kort in op andere wetten die in het kader van dit onderzoek relevant zijn en lichten we de rol van het sociaal ontwikkelbedrijf Pantar toe. Hoofdstuk 3 gaat nader in op het beleid van de gemeente Amsterdam. Hierbij is aandacht voor de opgave voor de gemeente, de doelen die ze zich stelt en de aanpak die ze voorstaat. In hoofdstuk 4 gaan we in op de monitoring en sturing. Hoofdstukken 5 en 6 beschrijven de resultaten die met de uitvoering van het beleid worden bereikt. In hoofdstuk 7 gaan we in op hoe verschillende betrokkenen de uitvoering van het beleid ervaren. We beschrijven dit vanuit het perspectief van de doelgroep, werkgevers en medewerkers van Sociaal Werk. Ten slotte besteden we in hoofdstuk 8 aandacht aan hoe de gemeenteraad wordt geïnformeerd over de uitvoering en resultaten.

# Onderzoeksbevindingen

## 2 Context

Voordat we nader ingaan op de vragen die we in het onderzoek zullen beantwoorden, schetsen we de context waarbinnen het onderzoek plaatsvindt. In dit hoofdstuk schetsen we kort de opgave die de gemeente vanuit de Participatiewet heeft, introduceren we andere relevante wetten en gaan we in op het sociaal ontwikkelbedrijf Pantar.

### 2.1 Taak gemeente vanuit de Participatiewet

Met de invoering van de Participatiewet per 1 januari 2015 is de gemeente Amsterdam verantwoordelijk geworden voor de begeleiding naar en tijdens werk van mensen met arbeidsvermogen die ondersteuning nodig hebben.<sup>16</sup> Sinds de Participatiewet van kracht is, is de gemeente voor een grotere groep mensen dan bij de uitvoering van de Wwb het eerste aanspreekpunt voor ondersteuning bij het vinden en behouden van werk. Met de invoering van de Participatiewet in 2015 is de Wsw afgesloten en de Wajong enkel toegankelijk voor jongeren zonder duurzaam arbeidsvermogen. Jonggehandicapten met arbeidsvermogen die voorheen onder de Wajong zouden vallen en mensen die voorheen een indicatie kregen voor de sociale werkvoorziening, behoren nu tot de doelgroep van de Participatiewet.<sup>17</sup> De mensen die al vanuit de Wsw of de Wajong werden ondersteund, blijven onder het oude wettelijk kader vallen, meestal totdat zij met pensioen gaan.<sup>18</sup>

### 2.2 Uitgangspunten Participatiewet

Met de invoering van de Participatiewet schuift het accent van inkomensbescherming naar activeren en re-integratie.<sup>19</sup> Met de wet is beoogd om tot één regeling te komen voor mensen met een arbeidsbeperking die ondersteuning nodig hebben om te werken.<sup>20</sup> Hierbij past het idee dat deze groep alsnog aan het werk kan door instrumenten in te zetten om belemmeringen weg te nemen. Dit kunnen zowel instrumenten zijn voor de doelgroep zelf, als voor werkgevers die de doelgroep in dienst nemen.<sup>21</sup>

### 2.3 Instrumenten vanuit het wettelijk kader

Gemeenten hebben op grond van de Participatiewet instrumenten om mensen met een arbeidsbeperking aan werk te helpen. Dit zijn zowel instrumenten voor de doelgroep om werk te behouden, als instrumenten voor werkgevers die mensen met een arbeidsbeperking werk bieden. De instrumenten uit de Participatiewet zijn diverse vormen van loonkostensubsidie (hierna: LKS), begeleiding door middel van jobcoaching, werkvoorzieningen, proefplaatsing en Beschut Werk.<sup>22</sup> Naast de door de gemeente in te zetten instrumenten, zijn er voor werkgevers nog aanvullende instrumenten die het UWV biedt, zoals het loonkostenvoordeel<sup>c</sup> of de no-riskpolis.<sup>23</sup> In dit onderzoek kijken we niet naar deze laatste groep instrumenten, tenzij het naar voren komt rondom succesfactoren of knelpunten. In onderstaand kader lichten we de instrumenten uit de Participatiewet toe.

---

<sup>c</sup> Loonkostenvoordeel wordt uitgevoerd door de Belastingdienst.

## Instrumenten Participatiewet

### Loonkostensubsidie (LKS)

- Doel: gemeenten komen hiermee werkgevers tegemoet in de loonkosten als zij mensen met verminderde productiviteit in dienst nemen.<sup>24</sup>
- Voor wie: voor werkgevers die iemand in dienst nemen die niet het wettelijk minimumloon kan verdienen.
- Vormen:
  - 1) reguliere LKS: LKS wordt ingezet na een loonwaardemeting<sup>d</sup> op de werkplek.
  - 2) forfaitaire LKS: iemand kan direct aan het werk met LKS en krijgt voor zes maanden een standaard vergoeding van 50% van het wettelijk minimumloon tot de definitieve loonwaarde is bepaald.

### Jobcoaching

- Doel: een jobcoach kan ingezet worden om persoonlijke begeleiding op de werkplek te bieden om zo iemand te ondersteunen in het behouden van werk.<sup>25</sup>
- Voor wie: voor werknemers met beperkingen en werkgevers.

### Werkvoorzieningen voor mensen met beperkingen:

Zoals vervoersvoorzieningen, intermediaire voorzieningen (bijvoorbeeld tolk voor personen met een auditieve beperking, voorleeshulp), meeneembare voorzieningen (bijvoorbeeld brailleapparatuur en werkplekaanpassingen).

- Doel: gemeenten kunnen deze werkvoorzieningen verstrekken om belemmeringen weg te nemen om werk te behouden.<sup>26</sup>
- Voor wie: voor werknemers met beperkingen en werkgevers.

### Proefplaatsing

- Doel: tijdens de proefplaatsing wordt de loonwaarde op de werkplek vastgesteld met als doel de totstandkoming van een dienstverband voor iemand uit de doelgroep.<sup>27</sup>
- Voor wie: voor onder andere werknemers met beperkingen en werkgevers.

### Beschut werk

- Doel: het bieden van werk voor een persoon uit de doelgroep die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat diegene niet bij een reguliere werkgever kan werken.<sup>28</sup>
- Voor wie: voor mensen uit de doelgroep die uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden hebben tot arbeidsparticipatie.

---

<sup>d</sup> De loonwaarde wordt niet definitief bepaald; de meting kijkt naar de daadwerkelijke loonwaarde op dat moment.

## 2.4 Andere relevante wetten rondom uitvoering Participatiewet

Naast de Participatiewet zijn er twee wetten die ook relevant voor de opgave die de gemeente vanuit de Participatiewet heeft.

### *Wet sociale werkvoorziening*

De Wsw was bedoeld voor mensen die door een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking niet kunnen werken in een reguliere baan zonder ondersteuning of aanpassing in het werk. Voor een indicatiestelling voor de Wsw werd gekeken of iemand minimaal twee beperkingen heeft.<sup>29</sup> Met een Wsw-indicatie konden mensen met ondersteuning werken bij een reguliere werkgever of bij een sociale werkvoorziening, waar het werk werd aangepast aan de mogelijkheden van de werknemer met een beperking. In dit onderzoek valt de groep Amsterdammers met een Wsw-indicatie ook onder de doelgroep waar wij naar kijken.

### *Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten*

Het kabinet en sociale partners hebben in het sociaal akkoord van 11 april 2013 afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Op 1 april 2015 is de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (hierna: Wet banenafpraak) ingegaan. Deze wet sluit aan op de taak die gemeenten vanuit de Participatiewet hebben, omdat het moet gaan zorgen voor meer banen voor mensen met een arbeidsbeperking. De Wet banenafpraak stelt dat grotere werkgevers een bepaald percentage banen moeten bieden aan mensen met arbeidsbeperking. De Wet banenafpraak is een landelijke afspraak. Als het aantal banen voor mensen met een arbeidsbeperking achterblijft bij de banenafpraak, kan de quotumregeling ingaan. Dit is het tweede deel van de Banenafpraak. Er komt een nieuwe wet waarin de quotumregeling verder is uitgewerkt, maar de invoeringsdatum is niet bekend. Op landelijk niveau wordt jaarlijks gekeken of de werkgevers in de sector overheid en de werkgevers in de sector markt de aantallen hebben gerealiseerd die voor hun sector gelden.<sup>30</sup> Een persoon valt onder de Wet banenafpraak als deze in het doelgroepregister van het UWV staat. Dat wordt vastgesteld met een beoordeling arbeidsvermogen. Daarbij wordt gekeken of iemand nu of in de toekomst kan werken en of diegene in staat is het minimumuurloon te verdienen. Er zijn meerdere manieren om in het doelgroepregister te komen, zowel via het UWV als via de gemeente.<sup>31</sup>

## 2.5 Sociaal ontwikkelbedrijf Pantar

In onderstaande twee alinea's introduceren we het sociaal ontwikkelbedrijf Pantar. Sociaal ontwikkelbedrijven richten zich op het aan het werk helpen en houden van mensen met een arbeidsbeperking die niet direct bij reguliere werkgevers aan het werk kunnen.<sup>32</sup>

### 2.5.1 Pantar biedt werk aan mensen met afstand tot arbeidsmarkt

Pantar is het grootste sociaal ontwikkelbedrijf in de regio Amsterdam en Diemen. Pantar zorgt voor passend werk voor mensen voor wie de stap naar de arbeidsmarkt groot is, bijvoorbeeld vanwege een beperking. De medewerkers verrichten betaald werk wat bijdraagt aan de economische waarde van Pantar.<sup>33</sup> Pantar is er voor mensen die niet via reguliere wegen en dienstverlening van de gemeente Amsterdam aan het werk kunnen, en/of niet zonder structurele begeleiding kunnen werken of juist met goede begeleiding en een ontwikkeltraject binnen twee jaar wel aan de slag kunnen. Om dat te kunnen

realiseren, zorgt Pantar voor een infrastructuur waarin de ontwikkeling van het individu voorop staat. Deze bestaat uit:

- het bieden van een passende, veilige, goede werkplek voor arbeidsbeperkten in een diversiteit aan werksoorten;
- het bieden van ontwikkeltrajecten gericht op doorstroming naar werk bij reguliere organisaties en sociale firma's, voor die groep die daar niet (direct) te plaatsen is of daar is uitgevallen (de vangnetfunctie);
- het uitvoeren van opdrachten gericht op het arbeidsfit maken van Amsterdammers met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt.<sup>34</sup>

## 2.5.2 Pantar is een verbonden partij van de gemeente

Sinds 2015 functioneert Pantar als stichting met een bestuursmodel. Pantar is een verbonden partij<sup>e</sup> van de gemeente. Dat betekent in dit geval onder meer dat het college bepaalt wie er in de Raad van Toezicht van Pantar zit en dat de gemeenteraad de begroting van Pantar moet accorderen. Na het vaststellen van een meerjarenbegroting en een meerjarenstrategie (met een looptijd van vier jaar) wordt een meerjarige dienstverleningsovereenkomst opgesteld waarin Pantar en de gemeente afspraken vastleggen over de dienstverlening die Pantar biedt.<sup>35</sup> Gedurende de uitvoering van dit onderzoek gold de *Meerjarenstrategie 2021-2024*. Er is nog geen nieuwe meerjarenstrategie gepubliceerd en besproken. Waarschijnlijk gebeurt dit in het najaar van 2025.<sup>36</sup>

## 3 Beleid en doelgroep

In dit hoofdstuk gaan we in op de kwaliteit van het beleidskader en het zicht op de doelgroep. We beginnen met een overzicht van de beleidsontwikkelingen van 2015 tot nu. Dan beoordelen we of de gemeente de doelgroep en haar ondersteuningsbehoefte voldoende in beeld heeft (probleemanalyse). Daarna behandelen we de bestuurlijke visie en de doorvertaling daarvan naar doelen, instrumentarium en aanpak. Tot slot gaan we in op de financiering. Daarmee beantwoorden we de volgende onderzoeksvraag:

*Is het gemeentelijk beleidskader gericht op werk voor Amsterdammers met een arbeidsbeperking voldoende helder, concreet, consistent en onderbouwd, en zijn de doelgroep en hun ondersteuningsbehoefte in beeld?*

### Deelconclusie

We vinden het gemeentelijk beleidskader overwegend duidelijk: het college heeft een heldere en consistente visie. We zien ook enkele beperkingen. Zo is de opgave voor de gemeente niet geheel helder, ten eerste doordat de doelgroep van sociaal werk niet eenduidig is afgebakend. Daarnaast heeft de gemeente geen zicht op de totale

<sup>e</sup> De verantwoording van het college aan de raad met betrekking tot Pantar staat los van de informatieverstrekking aan de raad over sociaal werk.

doelgroep Amsterdammers met een arbeidsbeperking, waardoor zij niet de gehele doelgroep kan bereiken. Wel heeft de gemeente sinds 2015 steeds beter zicht op de ondersteuningsbehoefte van de doelgroep die wel in beeld is.

De koers die het college voor ogen heeft voor dit beleidsterrein is helder en overwegend consistent: vanuit het idee dat werk belangrijk is voor de zelfredzaamheid en voor zingeving, wil het college zoveel mogelijk Amsterdammers passend en duurzaam aan het werk helpen, liefst bij reguliere werkgevers. De vertaling van deze koers in concrete en heldere beleidsdoelen kent wel tekortkomingen: sommige doelen zijn niet uitgewerkt waardoor onduidelijk blijft wat het college er precies mee bedoelt. Hierdoor bieden ze beperkt houvast voor het beoordelen van de effectiviteit van het beleid.

De aanpak van de het college is helder en de inzet van het instrumentarium wordt onderbouwd met de Participatiewet. Naast instrumenten uit de Participatiewet is het college ook eigen instrumenten gaan inzetten die zij nodig achtte op basis van knelpunten uit de praktijk.

Voor de uitvoering ontvangt de gemeente vanuit het Rijk financiële middelen. Wijzigingen in financieringsstromen maken het lastig de ontwikkeling ervan voor sociaal werk te volgen. In de P&C-stukken is moeilijk te achterhalen of en hoe rijksmiddelen zijn gekoppeld aan sociaal werk. Wel zien we aan de hand van de ontwikkeling in de apparaatslasten van Sociaal Werk en het aantal fte dat de uitvoering is geïntensiveerd.

### 3.1 Overzicht ontwikkelingen beleidskader Sociaal Werk

#### Ontwikkeling beleidskader (2015-2022)

2015	De eerste jaren na de invoering van de Participatiewet (2015 en 2016) beschouwt het college als leerperiode voor de nieuwe, gemeentelijke opgave om mensen met een arbeidsbeperking te ondersteunen bij het vinden en houden van werk. <sup>37</sup>
2017	Het college start met de ontwikkeling van beleid onder de noemer Sociaal Werk <sup>f</sup> , gericht op de ondersteuning van mensen met een arbeidsbeperking en/of grote afstand tot de arbeidsmarkt. <sup>38</sup> Het college stelt de visie Sociaal Werk op.
2018	Het college stelt drie doelen op, die ze uitwerkt in zeven kritische prestatie-indicatoren (hierna: KPI's). De Sociaal Werkkoepel wordt opgericht.
2021	Het college intensificeert de aanpak van Sociaal Werk om het aantal Amsterdammers te verhogen dat werkzaam is in sociaal werk. <sup>39</sup>

<sup>f</sup> In ons onderzoek refereren we zowel naar de afdeling Sociaal Werk als naar het type werk wat deze afdeling aan Amsterdammers biedt: sociaal werk. Als we naar de afdeling verwijzen dan gebruiken we hoofdletters en als we naar het werk zelf verwijzen dan niet.

2022 Het college wijzigt de koers van het beleid door het criterium van arbeidsbeperking los te laten. Sociaal werk is vanaf dit moment niet uitsluitend voor mensen met een arbeidsbeperking, maar voor iedereen die ondersteuning nodig heeft bij het vinden van werk en/of niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kan verdienen. De koerswijziging maakt het mogelijk Sociaal Werkinstrumenten in te zetten voor een bredere groep.<sup>40</sup> Daarbij gaat het volgens het college vooral om Amsterdammers die langdurig in de bijstand zitten.<sup>41</sup>

## 3.2 Probleemanalyse: gemeentelijke opgave niet geheel helder

Om te weten voor welke opgave de gemeente staat, moet sprake zijn van een heldere probleemanalyse. We verwachten dat het college daarvoor in de eerste plaats zicht heeft op de omvang en samenstelling van de groep Amsterdammers met een arbeidsbeperking. Als tweede verwachten we dat het college de ondersteuningsbehoefte van de doelgroep helder heeft en weet waar deze doelgroep tegenaan loopt bij het vinden en houden van werk. Tot slot verwachten we dat het college volgt hoe deze ondersteuningsbehoefte en knelpunten zich door de tijd heen ontwikkelen.

### 3.2.1 Doelgroep sociaal werk is niet eenduidig afgebakend

#### *Doelgroep sociaal werk Amsterdammers met een (vermoedelijke) arbeidsbeperking (2015-2022)*

Het sociaal werk-beleid focuste zich tot 2022 op Amsterdammers met een vastgestelde of vermoedelijke arbeidsbeperking.<sup>8</sup> Sinds de invoering van de Participatiewet in 2015 houdt de gemeente in eerste instantie de oude Wsw-definitie aan voor de doelgroep van sociaal werk: een arbeidsbeperking of het vermoeden daarvan waardoor iemand niet in staat is (zelfstandig) het wettelijk minimumloon te verdienen.<sup>42</sup> In 2016 legt het college in het *Koersbesluit re-integratie* de doelgroep vast als "iedere werkzoekende met een vastgestelde verminderde loonwaarde."<sup>43</sup> De daaropvolgende definitie uit de visie Sociaal Werk (2017) omschrijft de doelgroep van sociaal werk op twee manieren. De eerste omschrijving is: "Bij sociaal werk hebben we het over Amsterdammers met een arbeidsbeperking die zijn ingestroomd in de oude Wsw-regeling of onder de nieuwe Participatiewet een indicatie hebben voor een beschutte werkplek of voor loonkostensubsidie."<sup>44</sup> Maar in dezelfde visie lezen we dat het beleid voor sociaal werk een bredere focus had, namelijk mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.<sup>45</sup> Volgens de ambtelijke organisatie zette de gemeente tot 2022 het instrumentarium van Sociaal Werk in voor Amsterdammers met een vastgestelde arbeidsbeperking (doelgroepregistratie bij het UWV) of een vermoedelijke arbeidsbeperking, die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.<sup>46</sup>

#### *College definieerde arbeidsbeperking niet concreet*

Het college heeft bij de inrichting van Sociaal Werk niet concreet vastgesteld wat zij verstaat onder een arbeidsbeperking. De ambtelijke organisatie geeft aan de term arbeidsbeperking een relatief begrip te vinden, omdat het afhankelijk van het werkdomein

---

<sup>8</sup> De ambtelijke organisatie geeft wel aan dat de classificatie voor sociaal werk in de praktijk lastig was. Bron: Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.

is of een aandoening wel of niet als een beperking wordt gezien.<sup>47</sup> De doelgroepregistratie<sup>h</sup> is in Amsterdam nooit leidend geweest, omdat slechts een deel van de Amsterdammers met een verminderde loonwaarde een doelgroepregistratie krijgt van het UWV.<sup>48</sup> Door het ontbreken van een concrete definitie, was het voor het college tot 2022 moeilijk om zicht te hebben op de omvang en samenstelling van de totale doelgroep Amsterdammers met een arbeidsbeperking.

#### *Verruiming doelgroep sociaal werk: iedereen met ondersteuningsbehoefte (2022-heden)*

In 2022 verruimde het college de doelgroep van sociaal werk naar iedereen met een ondersteuningsbehoefte. Tot 2022 konden alleen Amsterdammers met een vastgestelde of vermoedelijke arbeidsbeperking aanspraak maken op het instrumentarium van Sociaal Werk. Vanaf 2022 richt het college zich op een bredere groep: Amsterdammers die niet zelfstandig betaald werk kunnen vinden en/of bij aanvang van een dienstverband niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen.<sup>49</sup> Het college koos voor een verbreding van de doelgroep, omdat het iedereen de kans wilde geven op betaald werk, ook als het perspectief 'verder weg' is.<sup>50</sup> Daarnaast gaf het college aan dat door een bredere doelgroep ondersteuning te bieden, het sneller in beeld wil krijgen wie die extra ondersteuningsbehoefte nodig heeft.<sup>51</sup> Voor deze bredere groep werden tot 2022 andere instrumenten ingezet.<sup>52</sup>

#### *Definiëring doelgroep voor beide periodes niet eenduidig*

Uit beleidsstukken maken we op dat het college de doelgroep van sociaal werk op een niet-eenduidige manier afbakent. In het beleid tot 2022 spreekt het college naast Amsterdammers met een arbeidsbeperking ook over Amsterdammers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. De definiëring van de doelgroep vanaf 2022 is ook niet geheel eenduidig; het college gebruikt verschillende definities. Daardoor is het lastig om te volgen wie er nu precies onder de doelgroep van sociaal werk vallen. In onderstaand kader hebben we de omschrijving(en) van de doelgroep tot 2022 en na 2022 uiteengezet.

## **Doelgroepen en route Sociaal Werk tot 2022 en vanaf 2022**

### **Beleid tot 2022**

Route naar Sociaal Werk:

- Klantbegeleider/jongerenadviseur verwijst door naar Sociaal Werk, jobcoach maakt de keuze of iemand past bij sociaal werk.
- Een tweede route is dat er bij de matching forfaitaire LKS en jobcoaching wordt ingezet.

Doelgroep sociaal werk:

- Amsterdammers met een arbeidsbeperking (doelgroepregistratie) en vermoedelijke arbeidsbeperking (niet nader gedefinieerd);
- In enkele beleidsstukken wordt de doelgroep ook breder gedefinieerd: Amsterdammers met een arbeidsbeperking en/of grote afstand tot de arbeidsmarkt.<sup>53</sup>

---

<sup>h</sup> In het doelgroepregister staan de gegevens van mensen die behoren tot de doelgroep van de Wet banenafpraak: mensen van wie het UWV heeft vastgesteld dat ze door hun arbeidsbeperking niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen, schoolverlaters van het voortgezet speciaal onderwijs en mensen met een Wsw-, Wajong of Wiw-achtergrond. Bron: UWV/Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Factsheet Wat is het doelgroepregister*.



## Beleid vanaf 2022

Route naar Sociaal Werk:

- Klantbegeleider/jongerenadviseur verwijst door naar Sociaal Werk, jobcoach maakt de keuze of iemand past bij sociaal werk.
- Een tweede route is dat er bij de matching forfaitaire LKS en jobcoaching wordt ingezet.

Doelgroep sociaal werk:

- Amsterdammers die niet bij aanvang van een dienstverband zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen;
- Deze definitie wordt niet eenduidig gebruikt in gemeentelijke (interne) stukken, het college omschrijft de nieuwe doelgroep per 2022 ook als:
  - 1) Amsterdammers die niet zelfstandig betaald werk kunnen vinden (met of zonder bijstand);<sup>54</sup>
  - 2) Amsterdammers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt;<sup>55</sup>
  - 3) Iedere Amsterdammer die een beroep op ons doet.<sup>56</sup>

*Sinds 2022 alle langdurig bijstandsgerechtigden potentiële doelgroep sociaal werk*

Sinds 2022 behoort iedere bijstandsgerechtigde die langdurig in de bijstand zit impliciet tot de doelgroep van sociaal werk. De ambtelijke organisatie geeft aan dat op voorhand namelijk niet per se vastgesteld hoeft te zijn dat sprake is van een concrete ondersteuningsbehoefte: iedereen die drie maanden reguliere bemiddeling ontvangt zonder plaatsing, heeft volgens haar een bepaalde ondersteuningsbehoefte en behoort daarom potentieel tot de doelgroep van sociaal werk.<sup>57</sup> Het managementteam van WPI geeft toe dat dit gegeven een “forse impact” heeft op alle WPI-teams. In het bijzonder voor de afdeling Sociaal Werk, omdat “het aantal (langdurig) te begeleiden Amsterdammers sterk zal stijgen.”<sup>58</sup>

### 3.2.2 Gemeente heeft doelgroep deels in beeld

*Gemeente heeft geen zicht op omvang Amsterdammers met arbeidsbeperking*

De gemeente heeft geen zicht op de totale omvang van de doelgroep met een arbeidsbeperking; het is niet bekend hoeveel inwoners met een arbeidsbeperking Amsterdam telt. Sinds 2015 probeerde de gemeente dit op twee manieren in kaart te brengen: aanvankelijk via de overdracht van afgewezen Wajongers! (2015-2017) en daarna door doelgroepregistraties op te vragen.<sup>59</sup> In het doelgroepregister staan onder andere mensen met een arbeidsbeperking. Mensen met een Wsw-indicatie, oude Wajong of Wajong 2010 staan automatisch in het doelgroepregister.<sup>60</sup> Het doelgroepregister geeft een goede indicatie, maar niet iedereen met een arbeidsbeperking krijgt een doelgroepregistratie van het UWV.<sup>61</sup> Gemeenten kunnen sinds 2024 een overzicht van

---

<sup>i</sup> 116 mensen hebben een uitkering in het kader van de Participatiewet, 136 mensen zijn bekend bij de gemeente (zonder uitkering), 51 mensen zaten nog op school en een kleine groep was niet bekend bij de gemeente. Bron: Gemeente Amsterdam, *Voortgangsrapportage Participatiewet april t/m september 2015*, 19 november 2015.

doelgroepregistraties in de eigen gemeente opvragen via het UWV-portaal.<sup>j</sup> Volgens de ambtelijke organisatie is de toegang tot het doelgroepregister momenteel erg ingewikkeld geregeld.<sup>62k</sup>

#### *Tot 2022 zicht op aantal Amsterdammers met arbeidsbeperking in sociaal werk*

De gemeente registreerde tot 2022 in het klantenbestand bij de aanmelding wie een (vermoedelijke) arbeidsbeperking had.<sup>l</sup> Sinds de verbreding van de doelgroep in 2022 monitort Sociaal Werk dat aspect niet meer, omdat arbeidsbeperking geen criterium meer is voor ondersteuning. De ambtelijke organisatie licht toe dat alleen bekend is of mensen een arbeidsbeperking hebben als ze via de praktijkroute<sup>m</sup> een doelgroepregistratie van het UWV krijgen.<sup>n</sup>

#### *Aantal kenmerken van Amsterdammers in sociaal werk wel geregistreerd*

De gemeente registreert van de doelgroep die bekend is bij de gemeente een aantal kenmerken wel: sekse, leeftijd, opleidingsniveau, werkervaring, de mate waarin iemand bemiddelbaar is naar werk en wensberoepen.<sup>6364</sup>

### 3.2.3 Knelpunten en ondersteuningsbehoefte grotendeels helder

#### *De gemeente benut periode na invoering Participatiewet als leerperiode*

De gemeente heeft de eerste jaren na de invoering van de Participatiewet (2015 en 2016) als leerperiode benut om kennis op te doen en informatie te verkrijgen over de ondersteuningsbehoefte van de doelgroep. In deze periode was nadrukkelijk aandacht voor leren en ervaring opdoen met de nieuwe doelgroep en het beschikbare instrumentarium. WPI voerde diverse pilots, proeftuinen en onderzoeken uit.<sup>65</sup> Daarmee is kennis verzameld over de belemmeringen die mensen met een arbeidsbeperking kunnen ervaren.

#### *De gemeente heeft zicht op knelpunten die doelgroep ervaart bij vinden en behouden van werk*

De gemeente heeft knelpunten geïnventariseerd in het vinden en behouden van werk (de vraagkant) en in de beschikbaarheid van geschikte werkplekken (de aanbodkant). Bij het eerste is gebleken dat de doelgroep van sociaal werk op veel vlakken begeleiding nodig heeft. Niet alleen op werk, maar ook op andere leefgebieden, zoals wonen, geestelijke gezondheidszorg, schuldhulpverlening en hulp bij hun financiën.<sup>66</sup> Voor deze doelgroep

---

<sup>j</sup> Het Rijk heeft bepaald dat gemeenten, via het UWV, inzicht kunnen krijgen in het doelgroepregister. Gemeenten dienen dat aan te vragen via een UWV-portaal. Bron: Website: [Gemeenten krijgen zicht op inwoners ingeschreven in doelgroepregister - Cedris](#), geraadpleegd op 18 juli, 2025.

<sup>k</sup> Volgens de ambtelijke organisatie is het tot op heden niet mogelijk om een overzicht te ontvangen van alle Amsterdammers in het doelgroepregister die onder de gemeentelijke verantwoordelijkheid vallen vanwege de strenge verificatie-eisen en privacywetgeving. Bron: Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.

<sup>l</sup> Tot 2022 hanteert WPI de klanttyperingen: 'vermoedelijke arbeidsbeperking', 'vastgestelde arbeidsbeperking (doelgroepregistratie van de Wet banenafpraak)' en 'Beschat Werk'. Bron: Interview, 24 januari 2024.

<sup>m</sup> De praktijkroute is een andere manier om in het doelgroepregister te komen. Bij de praktijkroute kijkt de gemeente of een werknemer zelfstandig het minimumloon kan verdienen. Als dit niet het geval is kan iemand in het doelgroepregister opgenomen worden. Bron: Website: [Aanmelden doelgroepregister of een aanvraag hiervoor indienen | UWV](#), geraadpleegd op 14 mei 2025.

<sup>n</sup> Bij de praktijkroute laat de gemeente een loonwaardebepaling uitvoeren op de werkplek. Als wordt vastgesteld dat de werknemer een loonwaarde heeft onder het wettelijk minimumloon, krijgt diegene een doelgroepregistratie. Bron: Interview, 24 januari 2024.

vormen problemen op deze leefgebieden een risico voor uitval van werk.<sup>67</sup> Aan de aanbodkant is het een belemmering dat werkgevers maar een beperkt aantal plekken bieden voor mensen met een arbeidsbeperking.<sup>68</sup> Ook constateerde de gemeente dat reguliere vacatures tot weinig matches leiden voor mensen met een verminderde loonwaarde.<sup>69</sup>

#### *Werkgroepen CLV pakken knelpunten op*

Het oppakken van knelpunten heeft na de leerjaren vorm gekregen in de werkwijze Continu Leren en Verbeteren (hierna: CLV). Daarbij gaan speciaal opgerichte werkgroepen aan de slag met aandachtspunten die vanuit de uitvoering worden aangedragen.<sup>70</sup> Hier gaan we in hoofdstuk 4 verder op in.

#### *Knelpunten die werkgevers ervaren om werk te bieden aan deze doelgroep grotendeels in beeld*

In de eerste jaren van de Participatiewet heeft de gemeente ook in beeld gebracht wat werkgevers belemmert om Amsterdammers met een arbeidsbeperking werk te bieden, namelijk de inspanning die het plaatsen van deze doelgroep kost<sup>71</sup> en de hoge kans op uitval.<sup>72</sup> Rondom uitval zijn de belangrijkste oorzaken het functioneren op de werkplek (voldoet niet aan de verwachtingen) en koudwatervrees bij werkgevers om een vast dienstverband aan te gaan (onder andere vanwege de regels in de Flexwet).<sup>73</sup> Aanvankelijk bleek dat een groot deel van de gemeentelijke doelgroep geen doelgroepindicatie van het UWV krijgt, omdat er een verschil bestaat tussen de doelgroepbepaling voor de Wet banenafpraak van het UWV en de loonwaardebepaling van de gemeente. Dat maakt werkgevers terughoudend, omdat ze voor deze werknemers geen aanspraak konden maken op de no-riskpolis bij uitval en op het loonkostenvoordeel.<sup>9</sup> Ook telden deze werknemers niet mee voor de Wet banenafpraak.<sup>74</sup>

#### *Gemeente heeft via klantbeelden zicht op ondersteuningsbehoefte klanten*

De gemeente heeft via de klantbeelden zicht op de ondersteuningsbehoefte van Amsterdammers die bekend zijn bij de gemeente (klanten). Vóór de overdracht naar Sociaal Werk stelt de klantbegeleider van WPI of de jongerenadviseur een klantbeeld op (hierover meer in paragraaf 3.4.1). Hierin staan gegevens over leeftijd, opleidingsniveau en andere dingen die relevant kunnen zijn, zoals belemmerende factoren, de motivatie en het gedrag (houding) van de klant.<sup>75</sup> Tijdens de cohortaanpak<sup>p</sup> (2019-2022) is geïnvesteerd in het actualiseren en volledig maken van deze klantbeelden.<sup>76</sup> De jobcoach maakt na de overdracht tijd om de Amsterdammer en diens ondersteuningsbehoefte te leren kennen en onderzoekt wat nodig is om iemand aan het werk te krijgen.<sup>77</sup>

---

<sup>9</sup> Met de invoering van de Praktijkroute in 2017 is dit grotendeels ondervangen. Vanaf 2026 wordt ook de toegang tot het loonkostenvoordeel sterk verbeterd en wordt het loonkostenvoordeel structureel. Bron: Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.

<sup>p</sup> De cohortaanpak richtte zich op Amsterdammers die al langere tijd in de bijstand zitten en vaak meerdere belemmeringen tot werk hebben, zoals leeftijd, taal, opleiding en gezondheid. Er is gekeken of er voor deze Amsterdammers nieuw perspectief op werk is. Daarnaast heeft de cohortaanpak tot doel om weer een actueel beeld te krijgen van de situatie van de bijstandsgerechtigden, en te bekijken of het inkomen op orde is en/of er onrechtmatigheden zijn. Het doel van de cohortaanpak is dat meer Amsterdammers vanuit activering uitstromen naar werk en dat er een nieuw proces wordt ingevoerd voor periodieke gesprekken met deze klanten, als onderdeel van het reguliere proces naar Werk en Participatie. Bron: Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Voortgangsrapportage WPI en stand van zaken Meer Kans op Werk*, 7 juli 2021.

### 3.3 Visie is consistent, maar doelen zijn niet allemaal uitgewerkt

Om te kunnen vaststellen of beleid effectief is, dienen doelen en beoogde prestaties helder en concreet te zijn gedefinieerd. Deze paragraaf behandelt of het college goed voor ogen heeft *wat* het wil bereiken en voor *wie*. En of er een uitwerking ligt waarin het college toelicht *hoe* het dit resultaat wil bereiken.

#### 3.3.1 Heldere visie verwoordt gemeentelijke verantwoordelijkheid

*Visie van college: iedereen heeft recht op werk*

De overkoepelende visie van het college op werk voor mensen met een arbeidsbeperking is overwegend helder en consistent: werk voor iedereen, waaronder mensen met een arbeidsbeperking, is al langere tijd een ambitie van het Amsterdamse stadsbestuur.<sup>78</sup> De ambtelijke organisatie geeft aan dat deze visie door de jaren heen niet is veranderd.<sup>79</sup> De kern van de visie Sociaal Werk is dat werk belangrijk is voor de zelfredzaamheid doordat mensen via werk inkomen krijgen, maar ook zorgt voor zingeving en het onder de mensen zijn.<sup>80</sup> Het college formuleerde in de visie twaalf uitgangspunten. Op hoofdlijnen wil het zoveel mogelijk Amsterdammers ondersteunen bij het vinden van werk, waar mogelijk bij een reguliere werkgever. Het college ziet het verder als haar verantwoordelijkheid om extra werk te creëren wanneer het aanbod van regulier werk voor deze doelgroep onvoldoende blijkt. Hierbij hanteert het college het uitgangspunt dat het aanbod de vraag volgt. Het wil dat het beleid toekomstbestendig is voor de hele doelgroep en meebeweegt met nieuwe ontwikkelingen. Ook moeten mensen eenvoudig de stap van dagbesteding naar werk kunnen zetten en vooral, indien nodig, ook weer terug.<sup>81</sup>

*College wil ongelijk investeren voor gelijke kansen*

Het college wil met sociaal werk ongelijk investeren voor gelijke kansen.<sup>82</sup> De inzet van Sociaal Werk is volgens het college intensiever dan de reguliere dienstverlening. De Amsterdammers in sociaal werk krijgen meer ondersteuning dan andere Amsterdammers, omdat dit voor hen nodig is om werk te vinden en behouden. Vanuit de gedachte dat iedereen dezelfde kans krijgt op werk, krijgt iemand maatwerk, afgestemd op wat nodig is in diens persoonlijke situatie.<sup>83</sup>

*Amsterdamse Maatwerk Methode ook toegepast in sociaal werk*

Het beleid voor sociaal werk volgt de uitgangspunten van de Amsterdamse Maatwerk Methode, zoals deze voor het gehele sociaal domein gelden. Deze methode neemt het perspectief van de Amsterdammer als uitgangspunt. Waar nodig ondersteunt de gemeente bij het vinden van oplossingen.<sup>84</sup> De leidende principes van de Amsterdamse Maatwerk Methode in het sociaal domein zijn: de Amsterdammer staat centraal, duidelijke keuzes en maatwerk, preventie en kostenbewustzijn, en eenvoud en nabijheid.<sup>85</sup> Medewerkers van Sociaal Werk passen deze uitgangspunten toe door te werken vanuit de bedoeling: wat is nodig in deze specifieke situatie?<sup>86</sup>

#### 3.3.2 College stelt drie doelen op

*Ambitie college is zoveel mogelijk mensen met een beperking passend en duurzaam te plaatsen*

Bij de inrichting van Sociaal Werk in 2017 formuleerde het college één overkoepelende doelstelling voor het sociaal werkbeleid: zoveel mogelijk mensen met een arbeidsbeperking

---

<sup>78</sup> Deze ambitie komt in coalitieakkoorden vanaf 2014 in wisselende bewoordingen terug.

en/of grote afstand tot de arbeidsmarkt passend en duurzaam aan het werk helpen.<sup>87</sup> Wij interpreteren dit als het beoogde maatschappelijke effect waartegen we de effectiviteit van het beleid afzetten. De doelstelling kent drie elementen: 1) zoveel mogelijk mensen helpen, en 2) werk moet passend en 3) duurzaam zijn. Het element 'zoveel mogelijk aan het werk' is verder uitgewerkt in een doelstelling met indicatoren, maar de elementen 'passend' en 'duurzaam' niet. In de volgende paragrafen gaan we hier nader op in.

#### *College stelt drie doelen op voor sociaal werk*

Sinds 2018 gelden er in Amsterdam op hoofdlijnen drie doelen voor het beleid waaronder werk voor mensen met een arbeidsbeperking valt:

1. Plaatsingen realiseren;
2. Passend werk organiseren;
3. Doorstroom bevorderen.<sup>88</sup>

Deze drie doelen bouwen voort op de overkoepelende doelstelling. De doelen plaatsingen realiseren en de doorstroom bevorderen dragen bij aan het element 'zoveel mogelijk mensen aan werk helpen'. Het doel passend werk organiseren zorgt ervoor dat mensen met een arbeidsbeperking op een passende plek aan het werk kunnen.

### 3.3.3 Plaatsingen realiseren: consistent doel, voldoende uitgewerkt

#### *Plaatsingen realiseren is een consistent doel*

Het eerste gemeentelijke doel is om in lijn met de Participatiewet en het Sociaal Akkoord zoveel mogelijk mensen te plaatsen bij reguliere bedrijven en sociale firma's.<sup>89</sup> Dat het college meer plaatsingen wil realiseren is een consistent doel sinds de invoering van de Participatiewet. Het is het meest concrete beleidsdoel dat het college op dit beleidsterrein formuleert: er is steeds een streefwaarde aan gekoppeld (zie onderstaand kader).

#### **Doelen voor plaatsingen 2015-heden**

2015	In 2015 begeleidt de gemeente Amsterdam 180 nieuwe mensen naar werk naar loonwaarde. <sup>90</sup>
2015-2016	In 2015 realiseert de gemeente 20 beschutte werkplekken, en vanaf 2016 jaarlijks 40. <sup>91r</sup>
2018-2022	Het aantal Amsterdammers dat via Sociaal Werk werkzaam is bij bedrijven, sociale firma's, maatschappelijke organisaties, gemeente en het Sociaal Werkbedrijf, neemt toe van circa 4.200 (december 2017) naar 4.500 (in 2022). <sup>92</sup>
2022-2026	Eind 2026 moeten 3.200 Amsterdammers met ondersteuning vanuit de Participatiewet aan het werk zijn. <sup>93</sup>

#### *Doel over de tijd heen moeilijk navolgbaar*

Hoewel alle doelen centraal stellen welke resultaten het college wil bereiken in de begeleiding naar werk, is het moeilijk navolgbaar hoe ze zich tot elkaar verhouden. Door de

---

<sup>r</sup> Dit gaat over werkplekken binnen de gemeente.

jaren heen verandert de doelgroep: in de leerjaren tot 2018 ligt de nadruk op het begeleiden van nieuwe mensen en het realiseren van beschutte werkplekken. In 2018 formuleert het college een langetermijndoel met als doelgroep het aantal Amsterdammers dat werkzaam is met een arbeidsbeperking. Daarbij gaat het om Amsterdammers met een Wsw-indicatie (oude doelgroep) en om Amsterdammers die onder de Participatiewet vallen. Per 2022 formuleert het college alleen nog een doel voor de laatste doelgroep: Amsterdammers die ondersteuning krijgen vanuit de Participatiewet.<sup>5</sup> Hierdoor lijkt het alsof het college haar ambitie vanaf 2022 naar beneden bijstelt (van 4.500 Amsterdammers die via Sociaal Werk werkzaam zijn naar 3.200), maar dit is niet het geval. Vanaf 2022 worden het aantal mensen dat werkzaam is via de Wsw niet langer in de doelstelling meegenomen. Door de wijziging in de doelgroep is niet altijd goed te volgen wat het college voor wie precies wil bereiken. Dat doelen door de tijd heen anders worden gedefinieerd, maakt het lastig te volgen hoe de streefwaarden zich hebben ontwikkeld: scherpert het college haar ambitie aan of blijft deze gelijk?

*College streeft twee keer een groeidoelstelling na*

Door de streefwaarden vergelijkbaar te maken, wordt duidelijk dat het college twee keer een vergelijkbare groeidoelstelling nastreeft (zie tabellen 3.1 en 3.2). In 2017 formuleert het college een groeidoelstelling gericht op het totaal aantal werkenden in sociaal werk in 2022. De groeiopgave ten opzichte van eind 2016 is 1.609. De gemeente moet namelijk groei realiseren (418) en de uitstroom van de Wsw compenseren (1.191). In 2022 formuleert het college een groeidoelstelling enkel gericht op het aantal werkenden met inzet van instrumenten uit de Participatiewet. Dit verklaart dat de streefwaarde lager ligt dan de jaren daarvoor terwijl het om een groeiambitie gaat. Het college benadrukt in de begeleidende tekst dat het de streefwaarde voor de inzet van instrumenten uit de Participatiewet verdubbelt.<sup>94</sup> Om de opgave tot en met 2026 inzichtelijk te maken, kijken we naar het aantal Amsterdammers dat begin 2022 via de Participatiewet aan het werk is (de overige realisatiecijfers presenteren we in hoofdstuk 5). Hieruit blijkt dat het college zich voor de periode 2022 tot en met 2026 tot doel stelt om 1.640 mensen aan het werk te helpen om zo het doel van 3.200 Amsterdammers die via de Participatiewet werken te halen.

**Tabel 3.1** - Doel en opgave sociaal werk 2016-2022

	2016 (0-meting)	2022	Opgave voor 2022 vergeleken met 2016
<b>Totaal sociaal werk</b>	4.082	<b>4.500</b>	
Wsw <sup>t</sup>	3.839	2.648 <sup>u</sup>	
Participatiewet	243	1.852	Nettogroei 418+ afname Wsw <sup>v</sup> 1.191=1.609

<sup>5</sup> Volgens de ambtelijke organisatie geldt op de achtergrond nog steeds een ambitie voor de totale groep. Wij hebben dat niet aangetroffen in de beleidsstukken. Bron: Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.

<sup>t</sup> Cijfers Wsw zijn schattingen op basis van een verwachte afname van 6% per jaar.

<sup>u</sup> We hebben het geschatte aantal werkenden via de Wsw berekend door het aantal in 2016 te verminderen met 6% voor elk jaar:  $3.839 \times (0.94^6) = 2.648$ .

<sup>v</sup> De afname van de Wsw is  $3.839 \times (0.06^6) = 1.191$ .

**Tabel 3.2** - Doel en opgave sociaal werk 2022-2027

	2022	2027	Opgave voor 2027 vergeleken met 2022
<b>Totaal sociaal werk</b>	4.185	5.144	
Wsw <sup>w</sup>	2.625	1.944	
Participatiewet	1.560	<b>3.200</b>	3.200-1.560=1.640

*Vanaf 2022 geen apart doel meer voor mensen met een arbeidsbeperking*

In 2022 vindt een grote wijziging plaats: het college breidt de doelgroep sociaal werk uit van mensen met een arbeidsbeperking naar alle Amsterdammers met een ondersteuningsbehoefte. Vanaf dit moment vormen Amsterdammers met een arbeidsbeperking geen aparte doelgroep meer binnen het beleid van sociaal werk. Het is de bedoeling dat het tot dan toe alleen voor hen beschikbare instrumentarium breder wordt ingezet. Uit de toelichting blijkt dat het college vanaf dan alle Amsterdammers die ondersteuning nodig hebben om te kunnen werken tot de doelgroep rekent.<sup>95</sup> Tegelijkertijd versmalt met dit doel het beoogde resultaat van het totaal aantal Amsterdammers werkzaam in sociaal werk naar enkel diegenen die werken met inzet van instrumenten van de Participatiewet. Hiermee legt het college de focus op het resultaat dat zij zelf kan beïnvloeden en laat zij de ontwikkelingen in actieve dienstverbanden van de Wsw-doelgroep buiten beschouwing.<sup>96</sup> Dat er vanaf 2022 geen apart doel meer is voor mensen met een arbeidsbeperking vinden we zorgelijk, omdat je zo lastig kan sturen op resultaten voor deze specifieke doelgroep.

*Door verbreding doelgroep komen meer Amsterdammers in aanmerking voor sociaal werk*

Een andere consequentie van de verbreding van de doelgroep is dat de doelstelling om 3.200 mensen te plaatsen eind 2026 makkelijker te realiseren is: na de verbreding van de doelgroep komen meer Amsterdammers in aanmerking voor ondersteuning via de instrumenten van Sociaal Werk. Dat er sprake is van een ondersteuningsbehoefte is immers het enige criterium en er zijn meer mensen die daaraan voldoen dan aan het criterium arbeidsbeperking.

*Doel beperkt geconcretiseerd in prestaties: "reële" opgave onbekend*

Het college heeft de doelen beperkt vertaald naar concrete prestaties. Om tussentijds te bepalen of de gemeente op koers ligt en zo nodig bij te kunnen sturen, is het nodig om doelen te vertalen naar concrete, realistische prestaties. Dat is beperkt gebeurd. De doelstellingen (zowel van 2018-2022 als van 2022-2026) bevatten de beoogde netto groei in het aantal plaatsingen op sociaal werk. In onderliggende documenten neemt het college schattingen op van de "reële" opgave, oftewel de te realiseren prestaties: het aantal (her)plaatsingen dat nodig is om de doelstelling te halen, rekening houdend met de afbouw van de Wsw en/of uitval uit werk. Rondom het doel tot 2022 zijn daartoe volgens het college 400-600 nieuwe plaatsingen nodig.<sup>97</sup> De "reële" opgave voor de uitvoering is daarbij niet gedefinieerd.

*Na 2023 geen jaarlijkse groeidoelen voor sociaal werk*

In de periode 2018-2021 is de groeidoelstelling van Sociaal Werk opgesplitst in jaardoelen. Er golden KPI's voor het aantal gerealiseerde plaatsingen met LKS en/of jobcoaching, plaatsingen op Beschut Werk en voor het cumulatieve aantal Amsterdammers dat aan het

<sup>w</sup> Cijfers Wsw zijn schattingen op basis van een verwachte afname van 6% per jaar.



werk was via LKS en/of jobcoaching.<sup>98</sup> Voor de groeiambitie richting 2026 is alleen een prestatiedoel opgenomen voor het jaar 2023: het college wil 500 Amsterdammers extra naar werk toe begeleiden met inzet van LKS en persoonlijke begeleiding. Dat realiseren vereist volgens het college ongeveer 900 (her)bemiddelingen in 2023.<sup>99</sup> De ambtelijke organisatie geeft aan dat de groeiambitie voor sociaal werk momenteel nog niet is vertaald in concrete targets voor de teams. In de vorige bestuursperiode gebeurde dat wel, grotendeels op basis van de realisatie uit het voorgaande jaar.<sup>100</sup>

### 3.3.4 Passend: doel beperkt uitgewerkt

Behalve het zoveel mogelijk plaatsen van mensen met een arbeidsbeperking, streeft het college ook na het *plaatsen* op passend werk en het *aanbieden* van passend werk. Ondanks dat het in beide gevallen passendheid betreft, beschouwen we ze als verschillende doelen die een verschillende aanpak vereisen. We hebben beide aspecten daarom apart beoordeeld.

#### *Passend plaatsen: doel consistent, maar onvoldoende gedefinieerd*

Het doel passend plaatsen zien we consequent terugkomen, maar is niet concreet gemaakt door een definitie van passendheid. Het college stelt als doel om zoveel mogelijk mensen passend aan werk helpen.<sup>101</sup> Doordat in het beleid geen definities zijn opgenomen voor 'passend', is niet geheel helder wat het college wil bereiken en biedt het daarom beperkt houvast om de effectiviteit van het beleid te kunnen beoordelen. In het uitvoeringsbesluit stelt het college dat het Amsterdammers wil plaatsen op de werkplek die qua begeleiding en ontwikkelmogelijkheden het best past.<sup>102</sup> De ambtelijke organisatie licht toe dat "passend" vanuit het perspectief van jobcoaching inhoudt dat de plaatsing aansluit op de competenties, vaardigheden en kwaliteiten van de Amsterdammer.<sup>103</sup> Een baan is passend als de match werkt voor de werkzoekende en de werkgever, waarbij er soms ondersteuning nodig is om iets passend te maken. De ambtelijke organisatie geeft aan dat er niet altijd in één keer een bestendige match hoeft te zijn om tot een passende werkplek te komen.<sup>104</sup>

#### *Passend werk creëren: doel consistent, maar niet nader gedefinieerd*

Dat het college ook passend werk wil creëren voor mensen met een arbeidsbeperking, is sinds 2015 consistent vertaald in een beleidsdoel:

- |            |   |
|------------|---|
| 2015-2023  | Ieder jaar creëert de gemeente 42 nieuwe banen voor mensen met een arbeidsbeperking, totdat in 2023 cumulatief 412 extra banen zijn gerealiseerd. Daarmee de gemeente geeft het goede voorbeeld voor werkgevers in de regio. <sup>x</sup> |
| 2018-heden | Passend werk organiseren voor het toenemend aantal medewerkers in sociaal werk, vooral voor de doelgroep van Beschut Werk. <sup>105</sup>   |

Dat het college tussen 2015 en 2023 in het verlengde van de Wet banenafpraak jaarlijks concreet 42 nieuwe banen wil creëren voor mensen met een arbeidsbeperking, maakt dit doel bruikbaar om te sturen en de effectiviteit ervan te beoordelen. Vanaf 2018 is een inspanningsdoel geformuleerd: het college wil passend werk organiseren, maar koppelt hier geen streefwaarde aan. In de visie Sociaal Werk omschrijft het college een rol voor zichzelf om waar nodig passend werk te creëren.<sup>106</sup> Wat het college verstaat onder passend

---

<sup>x</sup> Dit doel betreft de taak vanuit de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Bron: Gemeente Amsterdam, *Voortgangsrapportage Participatiewet april t/m september 2015*, 19 november 2015, p. 8.



werk is niet nader gedefinieerd of uitgewerkt in indicatoren. De formulering na 2018 wekt de indruk dat het college met name werkplekken wil realiseren voor de doelgroep van Beschut Werk. Het accent lijkt te liggen op het creëren van werkplekken om daarmee de beoogde toename in medewerkers in sociaal werk te kunnen faciliteren, in lijn met de groeiambities.

*Passend werk organiseren: college heeft concrete streefwaarden voor de uitvoering*

Het college heeft concrete streefwaarden voor het creëren van passend werk. Volgend uit de Wet banenafpraak heeft het college doelstellingen geformuleerd per cluster binnen de gemeente Amsterdam. De totale doelstelling voor 2024 was 668 banen en 17 Beschut-Werkplekken.<sup>107</sup>

### 3.3.5 Duurzaam: doel consistent, maar niet concreet uitgewerkt

Het doel om mensen *duurzaam* aan het werk te helpen, is consistent door de jaren heen, maar is in het beleid niet nader gedefinieerd. Het college streeft ernaar om Amsterdammers duurzaam aan werk te helpen, maar heeft niet duidelijk gemaakt wat het onder duurzaam verstaat. In de begroting is over duurzaamheid wel een indicator opgenomen op het niveau van het bredere (WPI-)beleid: een plaatsing van zes maanden of langer. Het blijft onduidelijk in hoeverre deze indicator geldt voor Sociaal Werk, want de ambtelijke organisatie meent dat deze duur voor Sociaal Werk geen goed criterium<sup>y</sup> is. Zij ziet duurzaam als “aan het werk blijven”; herplaatsingen kunnen hier onderdeel van zijn.<sup>108</sup> Door het ontbreken van een heldere indicator kan lastig worden bepaald of het beleid op dit punt effectief is.

### 3.3.6 Doorstroom: doel consistent, maar beperkt concreet en helder

Tot slot wil het college de doorstroom richting sociaal werk bevorderen:

2018-heden      Inzetten op meer doorstroom van onbenut potentieel naar sociaal werk, onder andere vanuit zorg, onderwijs en activering.<sup>109</sup>

De motivatie voor dit doel is de veronderstelling dat er Amsterdammers in dagbesteding werken die mogelijk via de afdeling Sociaal Werk aan het werk kunnen.<sup>110</sup>

*Doel geeft beperkt houvast voor effectief beleid*

Het doel geeft om meerdere redenen beperkt houvast voor effectief beleid. Ten eerste is het doel inspanningsgericht en niet concreet. Het college geeft aan dat het zich wil inzetten, maar maakt dit enkel concreter voor zorg vanaf 2023 in het programma Meewerken plus.<sup>z</sup> Voor zowel doorstroom vanuit onderwijs en activering heeft het college geen concreet

---

<sup>y</sup> Volgens de ambtelijke organisatie geldt voor veel Amsterdammers dat als ze zes maanden aan het werk zijn, zij hun weg op de arbeidsmarkt hebben gevonden en geen ondersteuning meer nodig hebben. De doelgroep sociaal werk heeft deze ondersteuning vaak nog wel nodig, vandaar dat een criterium van zes maanden in de uitvoering vaak als onvoldoende wordt gezien. Bron: Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.

<sup>z</sup> Per 1 januari 2023 streeft de gemeente ernaar om vanuit het programma Meewerken-plus over een periode van twee jaar 125 mensen te laten doorstromen naar betaald werk of onderwijs. Bron: Gemeente Amsterdam, *Opdrachtverheldering ontwikkelopdracht Meewerken plus Werkdocument* 17 juli 2024.

resultaat geformuleerd. Ook is niet gedefinieerd wat het college beschouwt als “onbenut potentieel”.

#### *Doel alleen voor doorstroom vanuit zorg vertaald naar beoogde prestaties*

Het doel om de doorstroom te bevorderen, is enkel voor de doorstroom vanuit zorg doorvertaald in concrete doelstellingen. Sociaal Werk heeft in samenwerking met de afdeling Zorg rondom *Meewerken plus* een uitstroomnorm opgenomen van 50%. Onder uitstroom valt doorstroom naar betaald werk of onderwijs. Voor *Meewerken plus* zijn vanuit de afdeling Zorg in totaal 250 plekken beschikbaar, daarmee komt het streefcijfer voor werk en onderwijs uit op 125 doorstromers (50%) in een periode van 24 maanden.<sup>111</sup> Daarmee is niet duidelijk welk streefcijfer voor de doorstroom naar werk wordt gehanteerd. Ook heeft het college geen afzonderlijke prestaties geformuleerd voor de doorstroom vanuit onderwijs en activering naar werk.

### 3.4 Aanpak en instrumentarium grotendeels helder

Deze paragraaf beschrijft wat de gemeente doet om de doelen rondom werk voor Amsterdammers met een arbeidsbeperking te realiseren. We hebben hierbij bekeken of de beoogde inzet van instrumenten helder en concreet is gedefinieerd en of het duidelijk is waarom Sociaal Werk bepaalde instrumenten gebruikt.

#### 3.4.1 Proces Sociaal Werk: jobcoach en consulent centraal in samenwerking

##### *Toegang Sociaal Werk belegd bij klantbegeleider of jongerenadviseur*

Veel Amsterdammers die bij de gemeente binnenkomen, krijgen een klantbegeleider of in het geval van jongeren een jongerenadviseur. Zij stellen een klantbeeld op van het profiel van de Amsterdammer. De klantbegeleider en jongerenadviseur zijn verantwoordelijk voor de doorverwijzing van klanten naar het juiste domein (zorg, participatie of werk). Ondersteuning door Sociaal Werk is een instrument binnen het domein werk dat kan worden ingezet. Als de klantbegeleider of jongerenadviseur denkt dat iemand een kandidaat is voor sociaal werk, draagt deze de kandidaat voor aan de afdeling Sociaal Werk.<sup>112</sup> De overdracht vindt volgens klantbegeleiders warm plaats in een ‘driegesprek’ tussen Amsterdammer, klantbegeleider/jongerenadviseur en jobcoach of consulent.<sup>113</sup>

##### *Jobcoaches en consulenten Sociaal Werk begeleiden klanten*

Bij Sociaal Werk krijgt een klant een jobcoach of consulent (bij indicatie Beschut Werk) toegewezen. De jobcoach ondersteunt Amsterdammers met een arbeidsbeperking tijdens het vinden en behouden van werk.<sup>114</sup> Daarnaast fungeren jobcoaches als contactpersoon voor partijen in de keten, zoals onderwijs- en zorginstellingen, en werkgevers.<sup>115</sup> Consulenten organiseren een beschutte werkplek met begeleiding en onderhouden contact met maatschappelijke organisaties zoals aanbieders van arbeidsmatige dagbesteding.<sup>116</sup>

##### *Jobhunters zoeken op verzoek gericht naar duurzaam en passend werk*

Jobcoaches kunnen jobhunters van de afdeling Training en Support betrekken als er geen passende vacatures zijn. De jobcoach gaat gericht op zoek naar duurzaam werk dat aansluit bij een kandidaat.<sup>117</sup> Er waren in 2023 8 tot 10 fte aan jobhunters beschikbaar en in 2025 5 fte.<sup>118</sup> Deze jobhunters focussen zich specifiek op het zoeken van banen voor Amsterdammers die via Sociaal Werk worden begeleid.<sup>119</sup>

*WerkgeversServicePunt doet acquisitie voor banen brede groep uitkeringsgerechtigden*  
Netwerkorganisatie WerkgeversServicePunt (hierna: WSP) is een samenwerkingsverband van onder andere WPI met het UWV.<sup>aa</sup> Het WSP heeft als doel om samen met werkgevers werkplekken te creëren voor mensen met een uitkering. Hier valt de doelgroep van de Participatiewet ook onder. Daarmee focust het zich op een bredere doelgroep dan alleen mensen met een arbeidsbeperking. De adviseurs van het WSP doen aan acquisitie onder werkgevers om banen te realiseren en ze zijn betrokken bij de matching van kandidaten op deze banen.<sup>120</sup>

*UWV in proces verantwoordelijke voor doelgroepregistraties en advies Beschut Werk*  
Het UWV is rond de gemeentelijke taak betrokken bij het uitvoeren van doelgroepregistraties en het advies voor Beschut Werk.<sup>121</sup> Ook voorziet het UWV in regelingen<sup>bb</sup> voor de doelgroep mensen met een arbeidsbeperking, maar dit staat los van de gemeentelijke opgave die uit de Participatiewet volgt.

### 3.4.2 Gemeente gebruikt instrumentarium Participatiewet

De ondersteuning voor de doelgroep mensen met een arbeidsbeperking is vanuit de Participatiewet bepaald en maakt dat gemeenten niet geheel vrij zijn in het opstellen van een aanpak. De instrumenten die de gemeente sinds 2015 inzet, zijn daarom in lijn met de instrumenten die de Participatiewet voorschrijft. De instrumenten die de gemeente inzet voor de doelgroep van sociaal werk zijn vastgelegd in een intern document, voorzien van toelichting en criteria voor toepassing. Het is niet duidelijk wanneer het document is opgesteld. In de onderstaande paragrafen gaan we in op het instrumentarium, oorspronkelijk bedoeld voor Amsterdammers met een arbeidsbeperking en sinds 2022 beschikbaar voor de bredere doelgroep Amsterdammers met een ondersteuningsbehoefte.

### 3.4.3 Inzet instrumentarium grotendeels helder en goed onderbouwd

*Sociaal Werk zet vooral LKS, jobcoaching en Beschut Werk in*  
Het college ziet LKS, jobcoaching en Beschut Werk als de belangrijkste instrumenten om Amsterdammers met een arbeidsbeperking naar werk te begeleiden.<sup>122</sup> Sociaal Werk zet LKS in voor Amsterdammers die naar verwachting minder productief zijn en die niet in aanmerking komen voor de indicatie Beschut Werk.<sup>123</sup> Daarnaast kan iemand ondersteuning krijgen van een jobcoach.<sup>124</sup> Jobcoaches helpen bij het identificeren van vaardigheden, begeleiden het sollicitatieproces en bieden training en ondersteuning op de werkplek.<sup>125</sup> Sociaal Werk zet het instrument Beschut Werk in voor Amsterdammers die intensieve begeleiding en/of aanpassing van de werkplek nodig hebben om betaald werk te kunnen doen. Ook gaat het bij dit instrument om een doelgroep die toezicht of ondersteuning nodig heeft (gehad) op meerdere leefgebieden.<sup>126</sup> Voordat iemand aan de

---

<sup>aa</sup> Officieel is het WSP Groot-Amsterdam een samenwerkingsverband tussen UWV, de gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Amsterdam, Diemen, Haarlemmermeer, Ouder-Amstel, de Rond Venen en Uithoorn en AM Match en Pantar. Bron: Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.

<sup>bb</sup> Dit gaat bijvoorbeeld om de no-risk polis. Bron: Website: [No-riskpolis | UWV](#), geraadpleegd op 7 januari 2025.

slag kan op een Beschut Werk-werkplek, moet het UWV een advies uitbrengen dat iemand uitsluitend in Beschut Werk mogelijkheden heeft tot arbeidsparticipatie.<sup>127</sup>

*College heeft geen beleid over inzet werkvoorzieningen*

Het college heeft geen apart beleid opgesteld over de inzet van werkvoorzieningen zoals vervoers- en meeneembare voorzieningen. Vervoersvoorzieningen worden ingezet voor woon-werkverkeer. In de meeste gevallen bestaat de voorziening uit taxivervoer. Andere opties zijn bijvoorbeeld een Canta of scootmobiel. Meeneembare voorzieningen zijn bijvoorbeeld een op maat gemaakte kruk, werkplek of een incidentele tolk.<sup>128</sup> De gemeente zet deze voorzieningen in voor Amsterdammers met een arbeidsbeperking, maar een toelichting en criteria ontbreken in het eerdergenoemde interne document over het instrumentarium van Sociaal Werk. Er is geen beleid opgesteld over de inzet van deze werkvoorzieningen. Er bestaat wel een werkinstructie die beschrijft hoe een jobcoach of consulent een voorziening kan aanvragen, maar niet welke criteria daarvoor gelden. Het is aan de jobcoach en consulent om te beoordelen of een voorziening “noodzakelijk” is en of een Amsterdammer ervan “afhankelijk is”. Doordat duidelijke criteria ontbreken, kan het gebeuren dat medewerkers een situatie verschillend beoordelen.

*Overige (ingekochte) instrumenten vanuit Sociaal Werk helder toegelicht*

De overige instrumenten die Sociaal Werk inzet om Amsterdammers met een arbeidsbeperking of ondersteuningsbehoefte naar werk te begeleiden, zijn helder toegelicht in het eerdergenoemde interne document. Zo kan iemand met een proefplaatsing aan de slag om na te gaan of iemand past bij de gekozen werkplek.<sup>129</sup> De gemeente besteedt (job)coaching ook uit aan externe partijen. Met *Individual Placement and Support* (hierna: IPS) verzorgt de geestelijke gezondheidszorg de jobcoaching van mensen met een psychische aandoening.<sup>130</sup> Ook verstrekt de gemeente subsidie aan werkgevers waar een interne jobcoach de begeleiding van de gemeentelijke jobcoach overneemt.<sup>131cc</sup>

*Inzet voor Amsterdammers met een Wsw-indicatie helder*

Naast instrumenten uit de Participatiewet gebruikt Sociaal Werk voor Amsterdammers met een Wsw-indicatie instrumenten uit de Wsw. Sinds 2013 zijn dat individuele detachering en begeleid werken.<sup>132</sup> Via een detachering kan iemand bij een werkgever aan het werk terwijl diegene in loondienst blijft bij de gemeente. Met begeleid werken werkt iemand wel in loondienst bij de werkgever. Amsterdammers met een Wsw-indicatie en een hogere ondersteuningsbehoefte kunnen terecht bij sociaalwerkbedrijf Pantar.<sup>133</sup>

*Sinds 2021 inzet op forfaitaire loonkostensubsidie*

In 2021 heeft het college de inzet van LKS uitgebreid met forfaitaire LKS. Bij deze vorm van LKS, volgend uit de Participatiewet, wordt iemand zonder loonwaardemeting direct geplaatst met 50% loonkostenvergoeding. Volgens de ambtelijke organisatie was het een bewuste keuze om niet alle instrumenten in één keer in te zetten, omdat dit de uitvoering van de Participatiewet complexer zou maken.<sup>134</sup> Forfaitaire LKS geldt maximaal voor een periode van zes maanden (zie kader op p.13).<sup>135</sup> In deze periode vindt de loonwaardemeting plaats. Door direct bij de bemiddeling te beoordelen of werken met LKS een passend instrument is, kunnen Amsterdammers eerder aan het werk.<sup>136</sup> Na de coronacrisis is Sociaal Werk volgens de ambtelijke organisatie forfaitaire LKS op verzoek van werkgevers meer gaan toepassen.<sup>137</sup>

---

<sup>cc</sup> Een recentere maatregel betrof onder meer een financiële compensatie voor bedrijfskosten voor sociale firma's. Bron: Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.

*Sinds 2021 zet Sociaal Werk eigen aanvullend instrument in*

Omdat het instrumentarium van de Participatiewet niet geheel passend bleek voor de Amsterdamse praktijk, ontwikkelde de gemeente een eigen instrument dat Sociaal Werk sinds 2021 inzet: loonwaardesubsidie plus (hierna: LWS+).<sup>dd</sup> Voor Amsterdammers die geen advies Beschut Werk kregen maar wel een hogere ondersteuningsbehoefte hadden, was het lastig om met alleen loonkostensubsidie (LKS) aan het werk te gaan.<sup>138</sup> Daarom zet Sociaal Werk vanaf 2021 het instrument LWS+ voor deze doelgroep in.<sup>139</sup> LWS+ is een subsidie voor werkgevers die Amsterdammers met een verminderde loonwaarde in dienst nemen. Het instrument biedt werkgevers naast LKS een extra financiële tegemoetkoming voor de begeleiding van de werknemer op de werkvloer.<sup>140</sup>

*Sociaal Werk zet lifecoaching in om problemen aan te pakken die werk belemmeren*

Een ander instrument dat Sociaal Werk zelf is gaan inzetten is lifecoaching. Lifecoaching wordt sinds 2022 ingezet als voortraject<sup>141</sup> voor Amsterdammers met problemen die hen belemmeren in hun zoektocht en de uitvoering van werk.<sup>142</sup> Met als doel Amsterdammers te helpen een stabiele leefsituatie te creëren. Ondanks dat de ambtelijke organisatie meent dat lifecoaching eigenlijk niet past bij de taak van Sociaal Werk heeft deze afdeling sinds 2022 in lifecoaching geïnvesteerd zodat meer Amsterdammers de stap naar werk kunnen maken.<sup>143</sup>

*Gemeente biedt Harrie-trainingen voor buddy's op de werkvloer*

Voor werkgevers biedt de gemeente in samenwerking met het WSP en CNV Jongeren Harrie<sup>ee</sup>-trainingen aan. Deze trainingen organiseert de gemeente sinds 2022 voor collega's die Amsterdammers met een ondersteuningsbehoefte op de werkvloer als buddy ondersteunen.<sup>144</sup> De training geeft collega's handvatten voor de begeleiding en zorgt voor meer draagvlak op de werkvloer.<sup>145</sup> Werkgevers die via Sociaal Werk iemand in dienst nemen, krijgen deze training standaard aangeboden.<sup>146ff</sup>

*College richt een Sociaal Werkkoepel op om meer werk te organiseren*

In 2018 richtte het college de Sociaal Werkkoepel op om zo meer banen te creëren voor de doelgroep van sociaal werk. Volgens het college is er onvoldoende werk en onvoldoende verschillend werk voor de doelgroep.<sup>147</sup> Met de oprichting van de Sociaal Werkkoepel wil de gemeente bijdragen aan het creëren van voldoende werkplekken voor de doelgroep en een betere doorstroming naar passend werk.<sup>148</sup> Werkgevers die zich aansluiten bij deze koepel krijgen via de Sociaal Werkkoepel een accounthouder bij het WSP.<sup>149</sup> De Sociaal Werkkoepel is een samenwerkingsverband tussen de gemeente en externe partners als reguliere bedrijven, sociale firma's, maatschappelijke organisaties en het UWV.<sup>150</sup> De koepel is verantwoordelijk voor een goede aansluiting van vraag en aanbod van werk. Hierbij horen diverse taken, waaronder:

- partijen in de koepel aanspreken op hun rol bij het realiseren van meer sociaal werk in Amsterdam;

---

<sup>dd</sup> LWS+ is eigenlijk LKS+: de gemeente Amsterdam gebruikt de afkortingen LWS en LKS beide voor loonwaardesubsidie. Bron: Gemeente Amsterdam, Collegevoordracht *Tijdelijke extra maatregelen sociaal werk*, 2021.

<sup>ee</sup> Harrie is een collega die Hulpvaardig, Alert, Realistisch, Rustig, Instruerend en Eerlijk is. Harrie is bedacht door voormalig CNV Jongeren en in samenwerking met Enspiratie doorontwikkeld.

Bron: Website Ik ben Harrie. Over ons. [Over ons - Ik ben Harrie](#), geraadpleegd op 19 november 2024.

<sup>ff</sup> Volgens de ambtelijke organisatie wordt er door veel werkgevers gebruikgemaakt van de mogelijkheid om de Harrie-training te volgen. Bron: Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.

- werkgevers en zorgaanbieders faciliteren door vraag en aanbod samen te brengen en de benodigde begeleiding (jobcoaching, jobcarving<sup>88</sup>) daartoe organiseren;
- inrichten en borgen dat er bij de gemeente werk uitgevoerd kan worden door de doelgroep van sociaal werk (inclusief Social Return).

De Sociaal Werkkoepeel is een aparte afdeling binnen de directie Werk en Inkomen. De oprichting was belegd bij een programmabureau.<sup>151</sup>

#### *Enkele inspanningen rondom doelen sociaal werk niet nader uitgewerkt*

Bij de drie doelen zijn ook inspanningen geformuleerd die niet nader zijn uitgewerkt in de aanpak van Sociaal Werk. In de notitie *Sociaal Werk Amsterdam* heeft het college per doel inspanningen opgesomd. Niet al deze inspanningen zijn nader uitgewerkt. Voorbeelden hiervan zijn een betere jobcarving en de marketing van sociaal werk.<sup>152</sup> Mogelijk dat daar in de uitvoering wel inspanningen op zijn geleverd, maar we hebben in beleidsdocumenten geen informatie gevonden over hoe deze inspanningen in de praktijk worden gebracht.

### 3.4.4 In 2022 verruiming van doelgroep en meer inzet van LKS

#### *College verbreedt de doelgroep voor sociaal werk*

Sinds 2022 worden de instrumenten van Sociaal Werk ingezet voor een bredere doelgroep dan alleen Amsterdammers met een arbeidsbeperking. Het college kiest ervoor om de doelgroep voor sociaal werk te verruimen: voortaan biedt de gemeente extra ondersteuning aan Amsterdammers die niet bij aanvang van een dienstverband zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Het college heeft meerdere redenen voor deze verruiming. Ten eerste is volgens het college op het eerste gezicht niet altijd duidelijk of iemand een extra ondersteuningsbehoefte heeft. Dit blijkt vaak pas gaandeweg, soms nadat mensen meerdere keren werk zijn misgelopen of kwijtgeraakt. Door al in een veel eerder stadium ondersteuningsinstrumenten in te zetten voor een brede groep, kan de gemeente dit sneller in beeld krijgen.<sup>153</sup> Dit vinden we een helder argument om de doelgroep te verruimen. Ten tweede kiest het college voor deze verruiming, omdat de groep die langdurig ondersteuning nodig heeft steeds groter wordt en de huidige krappe arbeidsmarkt veel kansen biedt. Daarbij spreekt het college uit dat het structureel het aantal mensen in de bijstand omlaag wil brengen.<sup>154</sup> Dit zien we als een ander doel. Het argument om meer mensen aan werk te helpen, is logisch. Maar het sluit volgens ons niet direct aan bij de doelstelling om de doelgroep Amsterdammers met een arbeidsbeperking naar werk toe te begeleiden. In het streven om een grotere groep mensen te ondersteunen, verdwijnt de ambitie om specifiek Amsterdammers met een arbeidsbeperking naar werk toe te begeleiden mogelijk naar de achtergrond.

#### *Focus inzet verschuift naar LKS*

Eind 2021 kiest het college ervoor de inzet van LKS uit te breiden.<sup>155</sup> Daarmee verschuift de focus: van algemene groei realiseren met alle instrumenten (waaronder LKS), naar het realiseren van meer plaatsingen specifiek met LKS.<sup>hh</sup> Hiermee wil het college meer baanmogelijkheden creëren voor werkzoekenden die nog niet in begeleiding zijn bij Sociaal

---

<sup>88</sup> Jobcarving houdt in dat functies worden aangepast aan de mogelijkheden van werknemers. Bron: Rijksoverheid, *Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten Kennisdocument*, november 2023.

<sup>hh</sup> Ambitie uit het coalitieakkoord: Loonkostensubsidie kan een effectief instrument zijn. We investeren extra om het aanbod uit te breiden en kijken ook hoe we Amsterdamse werkgevers kunnen helpen om hun bijdrage aan voldoende passend werk in de stad te leveren. Bron: Gemeente Amsterdam, *Amsterdams Akkoord, Coalitieakkoord 2022-2026*, mei 2022, pp. 24-25.



Werk.<sup>156</sup> Deze wijziging komt voort uit een business case van Berenschot.<sup>157</sup> Daaruit bleek dat de gemeente financieel voordeel kon behalen door LKS vaker in te zetten. Ook concludeerde Berenschot dat de gemeente LKS vaker zou moeten inzetten om de gestelde doelen rondom het aantal plaatsingen te halen.<sup>158</sup> Dit sluit aan op de keuze om de doelgroep voor sociaal werk te verruimen in de hoop meer mensen met een ondersteuningsbehoefte aan het werk te helpen.<sup>159</sup>

*Koerswijziging gaat niet vergezeld van risico-inventarisatie*

Door de wijziging van de doelgroep en de verhoogde inzet op LKS biedt Sociaal Werk begeleiding aan meer Amsterdammers dan voorheen. De (mogelijke) effecten daarvan op de oorspronkelijke doelgroep Amsterdammers met een arbeidsbeperking, zijn niet in kaart gebracht.<sup>160</sup> In het kader van ‘zoveel mogelijk Amsterdammers aan het werk’, vinden we de inzet op LKS een begrijpelijke keuze. Dat mogelijke consequenties geen aandacht hebben gekregen, zien we als een risico. Beschikken de teams van Sociaal Werk bijvoorbeeld over voldoende capaciteit om de toename van Amsterdammers op te vangen? Een plan van aanpak of risico-inventarisatie dat hierop ingaat, hebben we niet gezien.

### 3.5 Financiën: budget sociaal werk lastig te achterhalen

Deze paragraaf beschrijft hoe de gemeente de uitvoering van sociaal werk financiert. En welke wijzigingen er in de financiering zijn geweest tussen 2021 en 2025.

#### 3.5.1 Gemeente ontvangt geld voor sociaal werk van het Rijk

*Financiering uitvoering Participatiewet met verschillende rijksbudgetten*

De gemeente ontvangt naast middelen voor de bijstandsuitkeringen ook middelen voor de inzet van LKS via het zogenaamde BUIG-budget<sup>ii</sup>. Daarnaast is er een Integrale uitkering Participatiewet waarlangs sinds 2023 de gemeente nog middelen ontvangt voor de loonkosten Wsw en de begeleiding Beschut Werk. Verder is er het Gemeentefonds (algemene uitkering) waarnaar in de loop der jaren delen van de Integrale uitkering Participatiewet zijn overgeheveld. Meest recent (2023) ging dat om de posten Voormalig Wajong en Begeleiding nieuwe doelgroep. Daarvoor waren in 2019 de beschikbare re-integratiegelden overgeheveld naar het Gemeentefonds voor de klassieke doelgroep uit de Wwb. Deze wijzigingen in financieringsstromen maken het lastig om de totale ontwikkeling van de middelen te volgen die voor de uitvoering van de Participatiewet beschikbaar zijn. Laat staan de ontwikkeling van middelen die het Rijk beschikbaar stelt voor sociaal werk. We hebben een poging gedaan om de middelen die vanuit het Rijk beschikbaar zijn voor sociaal werk op een rij te zetten. Tabel 3.3 bevat een overzicht van de budgetten vanuit de verschillende geldstromen.

**Tabel 3.3** - Rijksmiddelen voor uitvoering sociaal werk<sup>ii</sup>

Bedragen x € 1.000	2021	2022	2023	2024	2025
<b>BUIG</b>					
LKS	10.756	14.045	18.458	21.127	24.206

<sup>ii</sup> BUIG staat voor: BijstandsUitkeringen Inkomen Gemeenten.

<sup>ii</sup> Door afronding tellen de afzonderlijke bedragen in de tabel niet exact op tot de totaalbedragen.

Bedragen x € 1.000	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Gemeentefonds (berekening) Participatiewet AU/GF</b>					
Re-integratiebudget doelgroepregister	NB <sup>kk</sup>	NB	6.834	7.848	8.461
Uitvoeringsbudget LKS	NB	NB	2.418	2.808	3.373
Begeleidingsbudget LKS	NB	NB	6.324	7.345	8.822
Volgens gemeente					
<b>Participatiewet</b>					
Circulaires gemeentefonds	sep	sep	sep	sep	mei
Rijksbijdrage Wsw	69.472	70.029	70.622	73.618	71.685
Voormalig Wajong	2.277	2.452	NB	NB	NB
Begeleiding nieuwe doelgroep	5.596	6.504	NB	NB	NB
Begeleiding Beschut Werk	NB	NB	4.527	6.439	7.652
Sociale infrastructuur					
<b>Totaal</b>	<b>88.050</b>	<b>93.040</b>	<b>109.184</b>	<b>119.186</b>	<b>125.008</b>

Bronnen: Gemeente Amsterdam, memo financiële gegevens 8 september 2025. Rekentools Participatiewet AU/GU Berenschot 2023, 2024 en 2025.

NB: Niet beschikbaar

#### Toename BUIG-budget voor LKS

Uit tabel 3.3 blijkt dat de gemeente steeds meer geld uit het BUIG-budget ontvangt voor LKS. De toename vanaf 2023 van het budget is aan de ene kant vooral het gevolg van de financieringssystematiek en aan de andere kant van de intensivering van de gemeentelijke inzet van LKS. Vanaf 2023 wordt het budget namelijk niet vooraf vastgesteld, maar gebaseerd op de werkelijk gemaakte kosten voor LKS in het voorgaande jaar.<sup>ll</sup>

Verder zien we dat het budget zoals opgenomen in circulaires van het Gemeentefonds voor de Wsw sinds 2021 nauwelijks is veranderd; het stijgt van ruim € 69 miljoen in 2021 naar ruim € 71 miljoen in 2025. Het hogere bedrag in 2024 wordt veroorzaakt door de eenmalige toevoeging van middelen ter dekking van de financiële uitdagingen waar

<sup>kk</sup> In 2019 zijn de Wwb-re-integratiegelden uit de integrale uitkering participatie overgeheveld naar de algemene uitkering. Een deel van dat budget kon ook benut worden voor mensen met een arbeidsbeperking. Het is alleen niet duidelijk wat de omvang van dit budget was. Daarom hebben we in de tabel voor deze jaren geen budgetten opgenomen.

<sup>ll</sup> Het budget wordt bepaald aan de hand van het aandeel van de gemeente Amsterdam in de totaaluitgaven LKS van alle gemeenten. Amsterdam krijgt dit percentage van het macrobudget LKS. Als de totaaluitgaven LKS lager zijn dan het macrobudget LKS, dan ontvangt Amsterdam meer dan de werkelijke uitgaven in het vorige jaar. Als de totaaluitgaven LKS hoger zijn dan het macrobudget LKS, dan ontvangt Amsterdam minder dan de werkelijke uitgaven in het vorige jaar. Tot nu toe ontvangt Amsterdam vanaf 2023 elk jaar meer dan het uitgeeft.



gemeenten voor staan bij het inrichten van een infrastructuur voor sociale ontwikkelbedrijven.<sup>161</sup>

Volgens de ambtelijke organisatie waren net na de decentralisatie in 2015 de ontvangen middelen van het Rijk niet toereikend voor de loonkosten Wsw. Inmiddels is dat wel het geval, omdat het budget minder snel daalde dan het aantal Wsw-werknemers dat uitstroomde.<sup>162</sup> Sinds 2023 is er een apart budget voor de regeling Beschut Werk. Het budget voor begeleiding van Beschut Werk neemt gestaag toe van € 4,5 miljoen in 2023 naar bijna € 7 miljoen in 2025.

#### *Omvang financiële middelen voor nieuwe doelgroep lastig te volgen*

In tabel 3.3 zien we ook dat de posten voor Voormalig Wajong en Begeleiding nieuwe doelgroep vanaf 2023 niet meer worden verstrekt vanuit de integrale uitkering Participatiewet. Beide posten zijn net als het re-integratiebudget in 2019 overgeheveld naar de algemene uitkering. Daarmee is ook niet meer meteen inzichtelijk hoeveel geld er beschikbaar is voor de nieuwe doelgroep van mensen met een arbeidsbeperking. Bureau Berenschot heeft onderzoek gedaan op basis waarvan een inschatting kan worden gemaakt van de middelen die beschikbaar zijn.<sup>mm</sup> Tabel 3.3 laat zien dat op grond van deze rekentool het budget dat vanuit de algemene uitkering beschikbaar is voor de doelgroep stijgt van circa € 15 miljoen naar circa € 20 miljoen. De gemeente maakt echter geen gebruik van deze rekentool voor het bepalen van het budget en dat is ook een goed recht gezien de vrijheid die de gemeente heeft in de besteding van middelen uit het gemeentefonds. Wel heeft de ambtelijke organisatie op ons verzoek aangegeven welk deel van het Gemeentefonds wordt aangewend voor sociaal werk. Dit heeft ze gedaan door de in 2023 overgehevelde budgetten vanuit de IU Participatiewet naar het Gemeentefonds te indexeren. Daaruit blijkt dat de gemeente naar schatting en globaal tussen de € 8,3 miljoen in 2023 en € 9,6 miljoen in 2025 aan middelen uit het Gemeentefonds inzet voor sociaal werk.

### 3.5.2 Inzet en ontwikkeling middelen sociaal werk lastig te volgen in jaarstukken

#### *Jaarstukken geven geen goed beeld van de inzet van middelen voor sociaal werk*

In de begrotingen van de gemeente Amsterdam zijn we nagegaan op welke wijze de gemeente de middelen voor de doelgroep inzet. In tabel 3.4 hebben we een overzicht van de budgetten opgenomen die vallen onder Begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking zoals opgenomen in de *Begrotingen 2021-2025*.

**Tabel 3.4** - Begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking (lasten)

Bedragen (x € 1 miljoen)	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Loonkosten Wsw</b>	67,6	65,5	62,9	66,0	60,7
<b>Exploitatietekort Pantar</b>	5,3	5,3	5,3	5,3	14,6

<sup>mm</sup> De ambtelijke organisatie geeft aan dat de berekening van Berenschot wel een indicatie geeft van de middelen, maar niet een-op-een kan worden doorvertaald naar gemeente Amsterdam. Gemeente Amsterdam houdt geen rekening met het accres van het Gemeentefonds voor het bepalen van budgetten voor sociaal werken. Ook zijn een aantal uitgaven in de berekening lager dan in werkelijkheid. Bron: Interview, 14 februari 2024.

Bedragen (x € 1 miljoen)	2021	2022	2023	2024	2025
LKS	3,9	4,3	4,8	4,6	NB <sup>nn</sup>
<b>Totaal</b>	<b>76,8</b>	<b>75,1</b>	<b>73,0</b>	<b>75,9</b>	<b>75,3</b>

NB: Niet bekend

Bronnen: Gemeente Amsterdam, Begrotingen 2021-2025.

Tabel 3.4 laat zien dat er in de begrotingen in de periode 2012-2025 rond de € 75,1 miljoen aan lasten direct is toegewezen aan de begeleiding van mensen met arbeidsbeperking. In elk van de begrotingsjaren ligt dat bedrag aanzienlijk lager dan de rijksmiddelen die voor de doelgroep beschikbaar zijn. Voor een belangrijk deel komt dat doordat de lasten van de afdeling Sociaal Werk niet apart zijn gespecificeerd; ze zijn opgenomen in de lasten voor begeleiding naar werk en participatie in het algemeen (mensen met en zonder arbeidsbeperking). Een post waarvoor in de periode 2021-2025 een bedrag tussen de € 85 en € 95 miljoen beschikbaar was. Het grootste deel daarvan was bestemd om mensen zonder arbeidsbeperking naar werk te begeleiden. De ambtelijke organisatie geeft aan dat in de begroting geen directe relatie gelegd wordt met beschikbare rijksmiddelen en de ontwikkeling daarin. Jaarlijks worden de beschikbare middelen wel geïndexeerd, maar niet conform verhogingen in het Gemeentefonds. Volgens de ambtelijke organisatie komen de middelen die beschikbaar zijn voor sociaal werk vanuit het participatiebudget daaraan wel volledig ten goede.<sup>163</sup>

#### *Rijksmiddelen Wsw niet voldoende om exploitatietekort Pantar te dekken*

Verder zien we dat de rijksmiddelen die beschikbaar worden gesteld voor de Wsw hoger zijn en voldoende om de gebudgetteerde loonkosten Wsw te dekken. Maar in 2021, 2022 en 2025 zijn ze niet voldoende om ook het exploitatietekort van Pantar te dekken. Daarnaast valt op dat de bedragen voor de LKS zoals opgenomen in de begroting, veel lager liggen dan de budgetten die het Rijk daarvoor beschikbaar stelt. Het lijkt erop dat in de begroting alleen uitvoeringskosten LKS zijn vermeld en niet de begeleidingskosten LKS en de omvang van de subsidie LKS.

### 3.5.3 Ontwikkeling budgetten Sociaal Werk wel bekend, en intensivering leidt tot meer medewerkers

Hoewel het budget voor de uitvoering van sociaal werk niet uit de begrotingsstukken valt af te lezen, is er wel interne informatie beschikbaar om de ontwikkeling van de budgetten te volgen. We hebben van de ambtelijke organisatie een overzicht gekregen van de ontwikkeling van de apparaatskosten en fte in de periode 2022-2025. De resultaten daarvan zijn opgenomen in figuur 3.1.

<sup>nn</sup> In de begroting van 2025 is een post van € 7,6 miljoen opgenomen voor LKS, maar er wordt geen onderscheid gemaakt naar LKS voor mensen met en zonder arbeidsbeperking.

**Figuur 3.1** - Ontwikkeling apparaatslasten en fte Sociaal Werk 2022-2025



Bron: Opgave ambtelijke organisatie.<sup>164</sup>

*Intensivering zichtbaar in apparaatslasten en fte Sociaal Werk (2022-2025)*

Figuur 3.1 laat zien dat de apparaatslasten voor de uitvoering van sociaal werk in de periode 2021-2025 zijn gestegen; van bijna € 8,6 miljoen in 2022 naar een bedrag van ruim € 13,2 miljoen in 2025 (begroot). De stijging in apparaatslasten gaat gepaard met een forse toename van het aantal fte bij Sociaal Werk. Dat aantal is gestegen van 116 fte in 2022 tot 162 fte in 2025, een toename van 46 fte (40%). Deze stijging in apparaatslasten en fte reflecteert de in deze periode aangekondigde intensiveringen van Sociaal Werk. In de raadsinformatiebrief van 27 juni 2023 geeft het college aan om in te zetten op meer Amsterdammers te ondersteunen via Sociaal Werk. Daarvoor begrootte het college extra uitvoeringskosten van ongeveer € 1,4 miljoen in 2023. Ook kondigde het aan om voor de periode 2024-2026 te besluiten over verhoogde inzet en bijbehorende middelen bij de begroting van 2024.<sup>165</sup>

## 4 Monitoring en sturing

Om te kunnen bepalen of beleid effectief is, is het noodzakelijk dat de gemeente de uitvoering en resultaten van het beleid monitort om indien nodig te kunnen bijsturen. In dit hoofdstuk bekijken we welke monitoring de gemeente heeft ingericht en beoordelen we in hoeverre ze daarmee zicht heeft op de uitvoering van het beleid. Ook gaan we na welke evaluaties de gemeente sinds de start van de Participatiewet in 2015 heeft uitgevoerd. En of, en hoe hier vervolgens op is bijgestuurd. Daarmee beantwoorden we de vraag:

*In hoeverre monitort de gemeente de effectiviteit van het beleid en stuurt zij indien nodig bij?*

**Deelconclusie**

We constateren dat de gemeente beperkt zicht heeft op de uitvoering en resultaten van het beleid voor sociaal werk. Het college heeft de monitoring voor het beleid ingericht met zeven kritische prestatie-indicatoren (hierna: KPI's). Deze KPI's dekken

niet alle door het college opgestelde doelen: de elementen passend en duurzaam zijn niet vastgelegd. Dit maakt dat de monitoring aan de hand van de opgestelde KPI's geen compleet beeld geeft van de voortgang en effectiviteit van het beleid. De gemeente heeft daarnaast een werkwijze Continu Leren en Verbeteren (CLV) ingericht waarbij ze knelpunten uit de uitvoering oppakt in werkgroepen. We vinden dat positief, maar Sociaal Werk blijft met deze werkwijze wel afhankelijk van de informatie die medewerkers delen. Aandachtspunten die niet worden ingebracht, blijven zo mogelijk onder de radar.

Ten slotte monitort de gemeente sinds 2015 het sociaal werk-beleid door evaluaties en onderzoeken uit te voeren. Hierdoor heeft de gemeente beter zicht op de uitvoering en effectiviteit van het beleid. We merken wel op dat de gemeente wisselend bijstuurt en niet altijd haar voordeel doet met de uitkomsten of aanbevelingen uit deze evaluaties.

## 4.1 Gemeente richt monitoring in met KPI's

Deze paragraaf gaat in op de manier waarop de gemeente zicht houdt op de uitvoering en resultaten van Sociaal Werk. Dat beoordelen we aan de hand van relevante documenten en registratiebestanden die de ambtelijke organisatie op ons verzoek heeft verstrekt.

### 4.1.1 Inrichting monitoring: zeven KPI's, omvatten niet alle doelen

#### *College stelt zeven KPI's op*

Het college heeft bij de inrichting van Sociaal Werk aandacht gehad voor monitoring en sturing: er zijn drie doelen en zeven KPI's opgesteld, die op de bijstelling van het eerste doel na nog steeds gelden.<sup>166</sup> De verantwoordelijkheid om op deze doelen te sturen en te ontwikkelen, is belegd bij het programmabureau dat betrokken is bij de Sociaal Werkkoepel.<sup>167</sup>

Het college heeft de volgende zeven KPI's gedefinieerd:

1. Totaal aantal Amsterdammers met een arbeidsbeperking dat aan het werk is;
2. Gerealiseerd aantal nieuw beschutte werkplekken en plekken met loonkostensubsidie;
3. Instroom vanuit activering, zorg en praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs;
4. Uitstroom naar regulier werk;
5. Het aantal bedrijven en sociale firma's waar werkplekken voor de doelgroep worden gerealiseerd;
6. Jaarlijks gerealiseerde gemeentelijke omzet bij sociale firma's;
7. Opbrengst vanuit social return voor sociale firma's.<sup>168</sup>

Het college heeft bij het opstellen van het beleid het voornemen om het effect van de nieuwe inrichting van Sociaal Werk te monitoren door de KPI's bestuurlijk vast te stellen en jaarlijks hierover te rapporteren.<sup>169</sup>

#### *Niet alle doelen zijn belegd in KPI's*

We constateren dat het college niet voor alle doelen (zie paragraaf 3.3.2) KPI's heeft opgesteld: de elementen passend en duurzaam zijn niet vastgelegd. Dit maakt dat de

monitoring aan de hand van de opgestelde KPI's geen compleet beeld geeft van de voortgang op de opgestelde doelen van de gemeente.

#### 4.1.2 Gemeente monitort voornamelijk het aantal plaatsingen in maandrapportages

*Gemeente monitort cijfermatige informatie over sociaal werk en deelt dit via maandrapportages*  
 We constateren dat de gemeente voornamelijk kwantitatieve doelen monitort en dit vastlegt in maandrapportages. De informatie wordt grotendeels bijgehouden in BASIS, voorheen RAAK.<sup>oo</sup> Daarnaast zijn er andere systemen, bijvoorbeeld voor de registratie van de Wsw-groep. Op basis van deze monitoringsgegevens stelt de gemeente maandelijks rapportages op met de sturingscijfers.<sup>170</sup> Deze maandrapportages bevatten onder andere informatie die overeenkomt met de opgestelde KPI's. Tabel 4.1 toont per KPI of deze wordt gemonitord en of er (consequent) op wordt gerapporteerd.

**Tabel 4.1** - Monitoring en rapportage per KPI

KPI	Wordt het gemonitord?	Wordt het gerapporteerd? <sup>pp</sup>
Totaal aantal Amsterdammers met een arbeidsbeperking dat aan het werk is	Ja	Altijd
Gerealiseerd aantal nieuw beschutte werkplekken en plekken met loonkostensubsidie	Ja <sup>qq</sup>	Nee, wel totaal aantal werkenden met Beschut Werk of LKS
Instroom vanuit activering, zorg en praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs	Nee <sup>rr</sup>	Nooit
Uitstroom naar regulier werk	Ja	Vaak (in 2021 niet, 2023-2025 wel)
Het aantal bedrijven en sociale firma's met werkplekken voor de doelgroep	Ja	Percentage type werkgevers
Jaarlijks gerealiseerde gemeentelijke omzet bij sociale firma's	Ja	Onregelmatig

<sup>oo</sup> Andere systemen waar de afdeling gebruik van maakt zijn Compas (registraties van oude regelingen en de Wsw-groep) en CompetenSYS (systeem voor loonwaardebepaling).

<sup>pp</sup> Hiervoor hebben we gekeken naar de factsheets en evaluaties die periodiek door de gemeente zijn gedeeld.

<sup>qq</sup> De gemeente monitort de cumulatieve ontwikkeling van het aantal banen en heeft daarmee ook inzicht in hoeveel nieuwe banen er zijn gecreëerd. Bron: Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.

<sup>rr</sup> Tot en met 2021 hield de gemeente dit enkel bij voor Beschut Werk. Na 2021 wordt dit niet meer bijgehouden. Bron: Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.

KPI	Wordt het gemonitord?	Wordt het gerapporteerd? <sup>PP</sup>
Opbrengst vanuit social return voor sociale firma's <sup>171</sup>	Ja	Onregelmatig

*Gemeente heeft in monitoring en rapportage meeste aandacht voor actieve plaatsingen*

De gemeente heeft in de monitoring de meeste aandacht voor het doel: het aantal plaatsingen in sociaal werk. In bovenstaande tabel zien we dat de KPI 'het totaal aantal Amsterdammers met een arbeidsbeperking dat aan het werk is' wordt gemonitord en altijd wordt gerapporteerd. De ambtelijke organisatie beaamt dat de monitoring van het sociaal werk-beleid voor een belangrijk deel bestaat uit tellingen van de actieve plaatsingen met instrumenten uit de Participatiewet, zoals LKS, jobcoaching en Beschut Werk.<sup>172</sup> Daarnaast wordt ook de uitstroom naar regulier werk gemonitord en gerapporteerd. De KPI 'instroom vanuit activering, zorg en praktijkonderwijs of voortgezet speciaal onderwijs' wordt niet gemonitord.<sup>173</sup> Doordat het college geen concreet streefresultaat koppelt aan dit doel is het lastig te beoordelen wanneer het doel bereikt zal zijn. Daarnaast ontbreekt het aan gegevens over de doorstroom vanuit zorg, onderwijs en activering. Het is dus niet bekend in hoeverre het beleid bijdraagt aan de doorstroom naar Sociaal Werk. De ambtelijke organisatie beaamt dat er rondom doorstroom geen cijfers worden bijgehouden, maar dat de aansluiting met het praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs goed verloopt.<sup>174</sup>

*Met verruimde doelgroep monitort gemeente sinds 2022 breder dan alleen Amsterdammers met een arbeidsbeperking*

Sinds de verruiming van de doelgroep van sociaal werk in 2022, is er geen zicht meer op het aantal Amsterdammers met een arbeidsbeperking en het effect van de dienstverlening op deze groep. Zoals in hoofdstuk 3 is toegelicht, verbreedde het college de doelgroep van sociaal werk naar iedereen die zonder ondersteuning niet aan het werk kan komen en/of het wettelijk minimumloon kan verdienen. Sindsdien bestaat de doelgroep van sociaal werk ook uit Amsterdammers zonder arbeidsbeperking. Met als gevolg dat de sturingsinformatie over het aantal werkenden in sociaal werk niet een-op-een iets zegt over het aantal Amsterdammers met een arbeidsbeperking.

*Gemeente heeft geen zicht op doel passend aan het werk*

De gemeente heeft geen zicht op de passendheid van plaatsingen. Er zijn hiervoor geen KPI's opgesteld en de gemeente monitort deze doelen niet op een andere manier. Voor passendheid ontbreekt een definitie (zie paragraaf 3.3.4 in hoofdstuk 3) en Sociaal Werk houdt niet bij in hoeverre Amsterdammers via de gemeente een passende werkplek vinden. Doordat het beleid geen definities kent voor 'passend', is het niet helder welk doel het college precies wil bereiken. Hierdoor kan er niet op een eenduidige manier vastgesteld worden wanneer een plaatsing passend is. In hoofdstuk 7 gaan we in op hoe Amsterdammers met een arbeidsbeperking het werk dat ze via de gemeente vonden als passend ervaren en wat jobcoaches en consultants als passend werk zien.

*Gemeente monitort duurzaamheid, maar dit geeft onvoldoende inzicht*

De gemeente monitort de lengte van de dienstverbanden, maar heeft hiermee onvoldoende zicht op de duurzaamheid van alle plaatsingen. Sociaal Werk gebruikt de start- en einddatum van dienstverbanden om op peilmomenten naar de lengte van de actieve dienstverbanden te kijken. Daarmee monitort zij alleen de lengte van

dienstverbanden van de Amsterdammers die op dat peilmoment aan het werk zijn.<sup>55</sup> Amsterdammers die, tussen twee peilmomenten in, gewerkt hebben en weer gestopt zijn, blijven bij deze benadering buiten beschouwing. Deze manier van monitoren biedt onvoldoende inzicht in de duurzaamheid van dienstverbanden van Amsterdammers in sociaal werk. In hoofdstuk 6 kijken wij naar de duurzaamheid door naar de dienstverbanden van alle Amsterdammers uit de doelgroep te kijken. Ook diegenen die op een peilmoment geen werk hebben.

#### *Gemeente monitort breder dan de KPI's*

De gemeente monitort naast KPI's ook het aantal nieuwe (her)plaatsingen, de lengte van actieve dienstverbanden en het type werkgever waar Amsterdammers werken. In hoofdstuk 5 gaan we hier verder op in.

## 4.2 Sociaal Werk bespreekt voortgang in MT en tijdens heisessies

### *Zicht op voortgang en ontwikkelingen door MT en heisessies*

De afdeling Sociaal Werk bespreekt de voortgang op de doelen eens per twee weken tijdens het MT en iedere zes weken tijdens heisessies.<sup>175</sup> In het MT wordt de voortgang besproken aan de hand van de maandrapportages met daarin kwantitatieve informatie over Sociaal Werk.<sup>176</sup> De afdeling Sociaal Werk organiseert ook heisessies om zicht te houden op en bij te sturen in de ontwikkelingen rondom sociaal werk, waaronder de capaciteitsontwikkeling van de afdeling. De input van jobcoaches en consultants uit de caseloadgesprekken komt eveneens aan bod.<sup>177</sup>

### *Caseloadgesprekken over voortgang individuele trajecten*

De caseloadgesprekken die teamleiders voeren met jobcoaches en consultants zijn volgens de ambtelijke organisatie ook een belangrijk monitorings-/sturingsinstrument: voor iedere Amsterdammer houden jobcoaches en consultants een overzicht bij met daarin informatie over de individuele voortgang en afgesproken acties.<sup>178</sup>

### *CLV-werkgroepen pakken knelpunten op die uitvoering aandraagt*

De ambtelijke organisatie geeft aan dat ze naast de maandrapportages en caseloadgesprekken met de CLV-werkwijze informatie over het verloop van de uitvoering verzamelt en indien nodig bijstuurt.<sup>179</sup> Met CLV worden knelpunten opgepakt door werkgroepen die speciaal hiervoor zijn opgericht. Positief aan deze werkwijze vinden we de aansluiting op de werkvloer en het meer laagdrempelig oplossen van knelpunten. Tegelijkertijd lijkt borging te ontbreken voor het meer systematisch in kaart brengen en oplossen van deze knelpunten. De afdeling Sociaal Werk is met CLV afhankelijk van signalen uit de uitvoering in plaats van proactief zelf te monitoren.

## 4.3 Gemeente voerde meerdere evaluaties en onderzoeken uit sinds 2015

Naast de monitoring van de KPI's geeft de ambtelijke organisatie aan dat de effectiviteit van (de instrumenten van) Sociaal Werk in verschillende onderzoeken is onderzocht.<sup>180</sup> Sinds 2015 zijn inderdaad meerdere evaluaties en onderzoeken uitgevoerd om inzicht te krijgen

---

<sup>55</sup> De gemeente beschikt over informatie over de lengte van de actieve dienstverbanden met alle instrumenten van de Participatiewet en van de actieve dienstverbanden van de Wsw-regelingen individuele detachering en begeleid werken.



in de uitvoering en resultaten van het beleid. Onderstaande tabel geeft daarvan een overzicht. We constateren dat de gemeente dankzij deze evaluaties en onderzoeken de effectiviteit van delen van het beleid beter in beeld heeft, maar daar vervolgens wisselend op bijstuurt. In 2017 is er bijvoorbeeld rond de oprichting van Sociaal Werk in opdracht van de gemeente een onderzoek gedaan door het VU Medisch Centrum naar de begeleiding van mensen met arbeidsbeperking met de vraag: wat gaat goed en wat kan beter? We zien echter niet dat er opvolging is gegeven aan de aanbevelingen uit dit onderzoek, bijvoorbeeld om de registratie van bepaalde gegevens te gebruiken om het effect van de begeleiding beter te monitoren.<sup>180</sup> Rondom de inzet op LKS zien we wel dat de gemeente naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek heeft bijgestuurd. Dit onderzoek uit 2022 heeft ertoe geleid dat Sociaal Werk LKS aan een bredere groep is gaan aanbieden.<sup>181</sup>

**Tabel 4.2** - Evaluaties Sociaal Werk<sup>vv</sup>

Datum	Onderwerp evaluatie/onderzoek
02-2016	Evaluatie proeftuin indicatie banenafspraken en instroom nieuwe doelgroep Participatiewet
02-2016	Waar blijven de afgewezen Wajongers?
01-2017	Begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking: wat gaat goed en wat kan beter?
01-2018	Onderzoek Doorlichting Toeleiding-naar-werk
01-2018	Maatschappelijke Kosten en Baten Analyse (MKBA) Werk
03-2018	Verkenning Sociaal Werkkoepel
04-2019	Klantreis Jobcoaching
03-2020	Tussenrapportage voortgang Sociaal Werkkoepel
07-2020	Verkenning partnerschap werkgevers en WSP
02-2022	Evaluatie intensiveringsmaatregelen Sociaal Werk
09-2022	Evaluatie Sociaal Werkkoepel Amsterdam

<sup>180</sup> De effectiviteit is volgens de onderzoekers vast te stellen met het aantal wisselingen van baan, de loonwaarde en de duur van de periode aaneengesloten werk. Ook de zelfredzaamheidsmatrix en de intensiteit van begeleiding door de tijd heen, kan het effect van begeleiding zichtbaar maken. Bron: VU Medisch Centrum, *Begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking naar werk [...] beter?* juli 2017, pp. 37-39; In de *Tussenrapportage Voortgang Sociaal Werkkoepel* is informatie opgenomen over het aantal wisselingen van baan en de loonwaarde van mensen. Bron: Gemeente Amsterdam, *Tussenrapportage voortgang Sociaal Werkkoepel 2018/2019*, 17 maart 2020, pp. 7, 8.

<sup>181</sup> De ambtelijke organisatie geeft aan dat hiervoor een systeemaanpassing nodig was. Om het effect van jobcoaching beter te kunnen monitoren, wordt met ingang van het vierde kwartaal van 2025 het jobcoachplan en de voortgang binnen het klantvolgsysteem vastgelegd (in de Situatie- en analyse app) in plaats van in een Worddocument. Daarmee komt de benodigde data beschikbaar. Bron: Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.

<sup>vv</sup> Er zijn sinds 2015 ook meerdere evaluaties en onderzoeken op rijksniveau uitgevoerd rondom (de uitvoering van) de Participatiewet. Deze hebben we in deze tabel niet meegenomen, omdat we hier kijken naar hoe de gemeente de uitvoering heeft gemonitord.



Datum	Onderwerp evaluatie/onderzoek
10-2022	Businesscase LKS
03-2023	Evaluatie Harrie-training
12-2023	Bereik sluitende aanpak jongeren Praktijkonderwijs / Voortgezet Speciaal Onderwijs
02-2024	Ruimte voor LWS plus banen
02-2024	Evaluatie lifecoaching voor jongeren

## 5 Doelrealisatie op basis van gemeentelijke data

In hoofdstukken 5 en 6 gaan we na wat de effectiviteit is van het gemeentelijk beleid op de ondersteuning van mensen met een arbeidsbeperking bij het vinden en behouden van werk. Beleid is effectief als beoogde resultaten zijn behaald en de resultaten te koppelen zijn aan dat beleid. In dit hoofdstuk beschrijven we wat kan worden geconcludeerd over de realisatie van de beoogde resultaten op basis van de data die de afdeling Werk en Participatie heeft aangeleverd.

We beantwoorden vanuit de invalshoek van die data deels de volgende onderzoeksvraag:

*Zorgt de uitvoering van het gemeentelijk beleid gericht op Amsterdammers met een arbeidsbeperking voor een duurzame uitstroom naar betaald werk?*

In hoofdstuk 6 leveren we vanuit een ander perspectief een bijdrage aan de beantwoording van dezelfde onderzoeksvraag.

In onderstaande paragrafen behandelen we of het college zicht heeft op de resultaten (prestaties, bereikte doelen en effecten) van het beleid en of de beoogde resultaten zijn gerealiseerd. Allereerst schetsen we hoe Amsterdammers via Sociaal Werk werken. Om tot beantwoording van de onderzoeksvraag te komen, spiegelen we vervolgens de bruikbare informatie over bereikte resultaten aan de doelen die het college in het beleid heeft opgenomen (zie paragraaf 3.3.3 in hoofdstuk 3). Daar waar relevant voor het beoordelen van effectief beleid, geven we behalve op de vastgestelde doelen ook inzicht in aanvullende resultaten.

In dit hoofdstuk kijken we naar het totaal aantal Amsterdammers dat werkt met ondersteuning via Sociaal Werk; zowel Amsterdammers met een Wsw-indicatie als Amsterdammers die werken via de Participatiewet. Daarnaast gaan we op enkele punten nader in op de groep Amsterdammers die werkt via de Participatiewet. Dit doen we, omdat de ondersteuning vanuit de Wsw sinds 2015 wordt afgebouwd<sup>ww</sup> en gemeentelijke

<sup>ww</sup> Met de invoering van de Participatiewet in 2015 is de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) afgeschaft. De mensen die al vanuit de Wsw of de Wajong werden ondersteund, blijven onder het oude wettelijk kader vallen totdat zij de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Bron: Gemeente Amsterdam, Bijlage bij Raadsinformatiebrief *Meer Amsterdammers ondersteunen via sociaal werk*, 27 juni 2023.

ondersteuning bij het vinden en behouden van werk in de toekomst uitsluitend via de Participatiewet zal lopen.

### Deelconclusie

We zien dat het de gemeente niet volledig lukt de beoogde groei in Amsterdammers in sociaal werk te realiseren. Het aantal Amsterdammers in sociaal werk stijgt sinds 2019 licht, maar niet in de mate die het college beoogt. Dat komt doordat de jaarlijkse toename in het aantal plaatsingen met instrumenten uit de Participatiewet onvoldoende is om de uitstroom uit de Wsw én uitval van eerdere gerealiseerde plaatsingen te compenseren. Hierdoor is de doelstelling voor het aantal werkenden via Sociaal Werk eind 2022 niet behaald. En is het de vraag of de gemeente het doel tot 2026 zal behalen. Wel zien we dat de gemeente steeds meer Amsterdammers aan het werk helpt met instrumenten uit de Participatiewet. We constateren dat het de gemeente behoorlijk goed lukt om Amsterdammers bij reguliere werkgevers te plaatsen. Maar een groot deel van de Amsterdammers met een arbeidsbeperking werkt nog bij een niet-reguliere werkgever. Dit komt ook doordat een groot deel van de 'oude' plaatsingen via de Wsw bij Pantar is.

We constateren dat de gemeente ook passend werk organiseert binnen de eigen organisatie door de invulling van de Wet banenafpraak. De gemeente Amsterdam slaagt erin om als werkgever banen te creëren, maar dit blijft achter voor Beschut Werk.<sup>xx</sup>

In het kader van de duurzaamheid van dienstverbanden heeft de gemeente enkel zicht op de lengte van de actieve dienstverbanden die via de gemeente lopen op een bepaald peilmoment. Uit de cijfers maken we op dat de gemeente erin slaagt om een deel van de Amsterdammers via Sociaal werk voor een langere periode aan het werk te helpen.

De gemeente heeft sinds 2015 zicht op de uitstroom uit sociaal werk en houdt diverse redenen bij waarom mensen uitstromen.

## 5.1 Groeidoelstellingen sociaal werk (nog) niet gerealiseerd

In de afgelopen jaren stelde het college twee lange-termijn-groeidoelstellingen: één doelstelling voor de periode van 2018 tot 2022 en één voor de periode 2022 tot en met 2026 (zie hoofdstuk 3). In deze paragraaf gaan we nader in op de realisatie van deze groeidoelstellingen. We laten zien om welke aantallen het gaat, wat de ontwikkelingen daarin zijn over de tijd heen en met welke instrumenten uit de Participatiewet gewerkt wordt.

### 5.1.1 Totale groep neemt licht toe; aandeel Wsw neemt af en aandeel Participatiewet wordt steeds groter

#### *Stijgende lijn in aantal werkenden in sociaal werk*

De totale groep werkenden in sociaal werk neemt in de periode 2016 tot 2025 licht toe, zoals ook de ambitie is van het college.<sup>182</sup> In onderstaande figuur zien we de ontwikkeling

---

<sup>xx</sup> Dit gaat alleen om de werkplekken Beschut Werk (BW) die binnen de gemeente zijn gerealiseerd. In paragraaf 5.3.3 staat meer informatie over waar Amsterdammers met een BW-indicatie aan het werk zijn.

van het aantal werkenden in sociaal werk: op 1 januari 2025 werkten in totaal 4.253 Amsterdammers in sociaal werk. Dit aantal ligt iets hoger dan in 2016; toen waren er 4.082 Amsterdammers aan het werk in sociaal werk. Het aandeel dat werkt via de Participatiewet neemt in de periode 2016 tot 2025 toe, het aandeel Amsterdammers dat werkt via de Wsw neemt over de jaren heen af.

**Figuur 5.1** - Totalen sociaal werk op 1 januari van het betreffende jaar, uitgesplitst naar deel Wsw en deel Participatiewet<sup>183</sup>



*Afname Wsw hoger dan verwacht*

Het aantal Amsterdammers dat werkt met een Wsw-indicatie, neemt sneller af dan verwacht. Op 1 januari 2016 waren er 3.839 Amsterdammers werkzaam via de Wsw, zowel via de gemeente (985, 26%) als bij Pantar (2.854, 74%). Dit neemt geleidelijk af. In 2025 werkt iets minder dan de helft (2.064 Amsterdammers, 49%) nog met ondersteuning vanuit de Wsw.<sup>yy</sup> Hiervan zijn 1.596 Amsterdammers werkzaam bij Pantar (77%) en 468 bij de gemeente (23%). De gemeente ging bij de invoering van de Participatiewet in 2015 uit van een jaarlijkse afname van werkenden met een Wsw-indicatie van circa 5% per jaar.<sup>184</sup> De daadwerkelijke jaarlijkse uitstroom uit de Wsw ligt in de periode 2016 tot 2025 hoger, gemiddeld 6,7%.<sup>zz</sup> Vooral de laatste jaren is de uitstroom hoog: sinds 2020 rond 7% per jaar, en van 2024 naar 2025 zelfs bijna 9%.<sup>185</sup>

*Groot aandeel werkenden Participatiewet werkt met LKS*

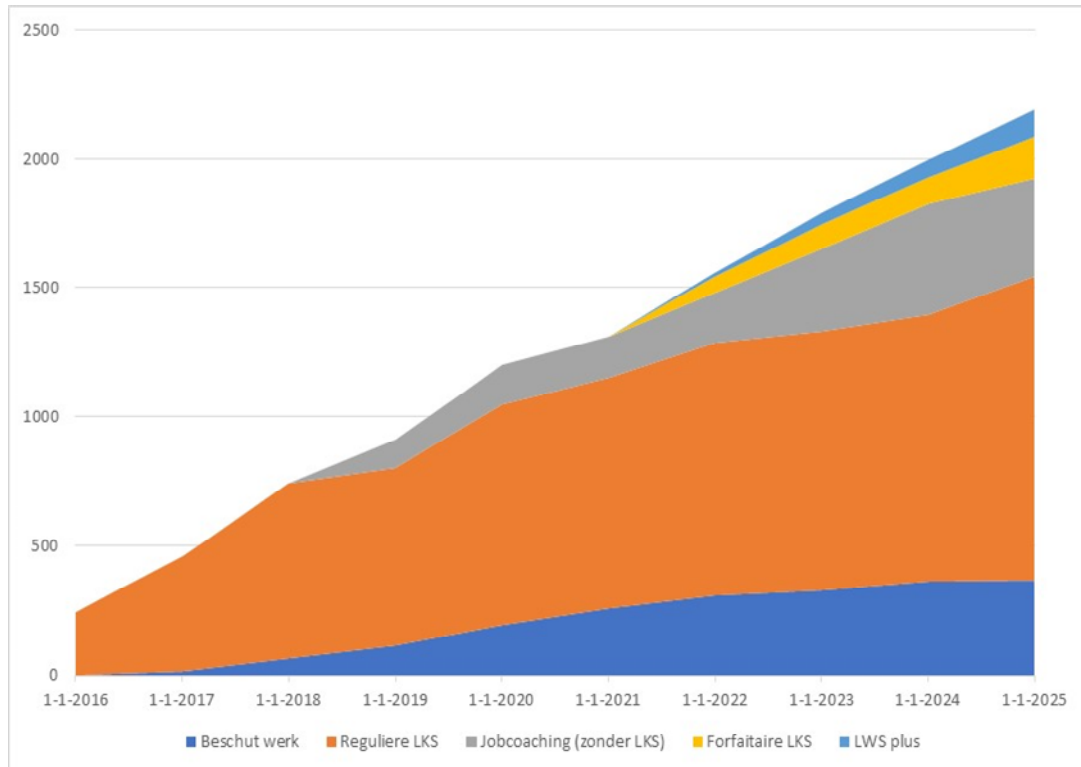
Kijken we naar de Amsterdammers die werken met ondersteuning vanuit de Participatiewet, dan zien we dat het merendeel van hen werkt met het instrument LKS (zie figuur 5.2). Sinds 2018 neemt het aantal Amsterdammers in Beschut Werk gestaag toe van 65 tot 364 in 2025. Ook het aantal Amsterdammers dat alleen via jobcoaching wordt

<sup>yy</sup> Hieronder vallen de categorieën Begeleid Werk (Wsw begeleid werk), individuele detachering (Wsw Deta) en Wsw Pantar.

<sup>zz</sup> Dit hebben we berekend met het aantal in 2025 en in 2016:  $(2.064/3.839)^{(1/9)}-1=-6.7\%$

ondersteund neemt toe; van 107 in 2019 naar 380 in 2025. Tot slot toont figuur 5.2 dat er twee nieuwe vormen van ondersteuning bij zijn gekomen: forfaitaire LKS en LWS+.

**Figuur 5.2** - Totalen dienstverbanden Participatiewet over de periode 2016 tot 2025, uitgesplitst naar instrument



### 5.1.2 Groei aantal werkenden sociaal werk blijft achter bij doelstelling tot 2022

Het college wilde het aantal Amsterdammers dat werkzaam is in sociaal werk verhogen van circa 4.200 eind 2017 naar 4.500 in 2022.<sup>186</sup> Figuur 5.1 laat zien dat het totaal aantal werkenden in sociaal werk in de periode 2017-2023 licht is gestegen. De doelstelling is echter niet gehaald: op 1 januari 2023 waren er in totaal 4.222 werknemers werkzaam in sociaal werk en dat aantal is nauwelijks meer dan eind 2017. Van deze 4.222 werknemers waren in 2022 1.792 Amsterdammers aan het werk onder regelingen van de Participatiewet. De resterende 2.430 werknemers waren werkzaam via de Wsw (zowel via Sociaal Werk - individuele detachering en begeleid werk als bij Pantar).<sup>187</sup> We zien twee mogelijke oorzaken voor het niet-halen van de doelstelling: er zijn te weinig plaatsingen gerealiseerd, of de uitstroom uit de Wsw is hoger dan verwacht. Dit laatste is zoals eerder toegelicht het geval geweest, wat deels kan verklaren waarom de gemeente de doelstelling niet heeft gehaald.

### 5.1.3 Gemeente nog niet op koers voor groeidoelstelling eind 2026

*College formuleerde nieuwe doelstelling voor werkenden onder de Participatiewet*

In 2022 formuleerde het college een nieuwe doelstelling om eind 2026 3.200 Amsterdammers met ondersteuning vanuit de Participatiewet aan het werk te laten zijn.<sup>188</sup>

Deze doelstelling gaat enkel om Amsterdammers die via Sociaal Werk onder de Participatiewet werken; de Amsterdammers die werken met de Wsw vallen hierbuiten.

*Totaal aantal werkenden blijft achter op de groeidoelstelling eind 2026*

Het aantal Amsterdammers dat werkt via de Participatiewet blijft momenteel achter bij de groeidoelstelling voor eind 2026. Omdat deze doelstelling tot en met 2026 loopt kunnen we nog niet stellen of de gemeente deze doelstelling heeft gehaald, maar we kunnen wel kijken naar de huidige groei ten opzichte van de doelstelling. Om eind 2026 3.200 Amsterdammers met ondersteuning vanuit de Participatiewet aan het werk te hebben, moet de gemeente ten opzichte van begin 2022 in een periode van vijf jaar een netto toename realiseren van 1.640 werknemers (zie opgave in onderstaande tabel).<sup>aaa</sup> Dit komt neer op een netto toename van ongeveer 328 werkenden per jaar. Uitgaande van een constante groei<sup>bbb</sup> over de jaren heen zouden er begin 2025 ongeveer 2.540 Amsterdammers met ondersteuning vanuit de Participatiewet aan het werk moeten zijn.<sup>ccc</sup> Het gerealiseerde aantal ligt lager: begin 2025 zijn er 2.189 Amsterdammers met ondersteuning vanuit de Participatiewet aan het werk. Vanuit de ambtelijke organisatie is aangegeven dat de eerste jaren implementatiejaren zijn en er niet direct een grote toename te verwachten is.<sup>189</sup> Maar we constateren dat met een exponentiële trend de toename ook niet groot genoeg zal zijn om de doelstelling te realiseren: in de periode 2020 tot en met eind 2024 is er een jaarlijkse toename van bijna 13%. Met deze toename komt de gemeente eind 2026 uit op ongeveer 2.785 mensen.<sup>ddd</sup>

**Tabel 5.1** - Opgave doelstelling eind 2026

	Begin 2022	Eind 2024	Eind 2026	
	Realisatie	Realisatie	Beoogd/voorspeld (Wsw)	Opgave t.o.v. 2022
<b>Participatiewet</b>	1.560	2.189	3.200	3.200-1.560=1.640
<b>Wsw</b>	2.625	2.064	1.820	
<b>Sociaal werk</b>	4.185	4.253	5.020	

*Geplaatste Amsterdammers die verhuizen of stoppen met de begeleiding, tellen niet (meer) mee in realisatiecijfers*

Er is een groep die wel aan het werk is geholpen, maar niet meetelt in de realisatiecijfers: deze Amsterdammers zijn verhuisd buiten de gemeente of uitgestroomd naar regulier werk zonder begeleiding. De ambtelijke organisatie ziet dit als aanvullende verklaring voor

<sup>aaa</sup> Begin 2022 waren in totaal 4.185 Amsterdammers werkzaam in sociaal werk, waarvan 1.560 via de Participatiewet. De toename is 3.200-1.560=1.640.

<sup>bbb</sup> De ambtelijke organisatie heeft aangegeven dat evenredige groei in elk van de jaren geen realistische verwachting is. De eerste jaren zijn minder resultaten te verwachten omdat dat ook implementatiejaren zijn. Bron: Interview, 19 maart 2023. We zijn ons ervan bewust dat groei mogelijk niet evenredig verdeeld over de jaren plaatsvindt. We gebruiken deze berekening als een indicatie van de voortgang ten opzichte van de doelstelling.

<sup>ccc</sup> Op 1 januari 2022 werken er 1.560 Amsterdammers via de Participatiewet. Drie jaar later zou dit, uitgaande van een constante groei,  $1.560 + (328 \times 3) = 2.544$  zijn.

<sup>ddd</sup> Van 1.201 (2020) naar 2.189 (2025) is een jaarlijkse toename van 12,8%. Als deze trend doorzet, is het aantal werkenden eind 2026:  $2.189 \times 1,128^2 = 2.785$ .

de achterblijvende realisatie van het aantal werknemers dat met ondersteuning vanuit de Participatiewet werkt. Ten eerste is het beleid rondom verhuizingen aangepast: Sociaal Werk moet Amsterdammers nu verplicht overdragen die aan het werk zijn geholpen in Amsterdam en gaan verhuizen naar een andere gemeente. Deze mensen tellen dus niet meer mee in de cijfers.<sup>eee190</sup> Ten tweede telt de uitstroom naar regulier werk niet mee als Amsterdammers na de plaatsing zonder ondersteuning van Sociaal Werk aan het werk gaan. Volgens de ambtelijke organisatie is dit een groep die eigenlijk wel zou moeten meetellen, omdat het mensen zijn die via Sociaal Werk aan regulier werk zijn geholpen - wat het ultieme doel is van Sociaal Werk.<sup>191fff</sup> In 2024 gaat dit om 166 Amsterdammers die zijn uitgestroomd naar regulier werk en 68 Amsterdammers die zijn verhuisd.

## 5.2 Gemeente helpt steeds meer Amsterdammers aan werk, maar wel minder dan beoogd

Om de doelstellingen te halen, moet de gemeente een toenemend aantal Amsterdammers via Sociaal Werk aan een werkplek helpen. Vanwege de hoge kans op uitval bij deze doelgroep kijken we naast het totaal aantal werkenden op een peilmoment ook naar het aantal plaatsingen dat de gemeente per jaar heeft gerealiseerd.<sup>192</sup> Ook hebben we aandacht voor de ontwikkeling van Amsterdammers in bemiddeling bij Sociaal Werk. Dit zijn Amsterdammers die de gemeente nog moet plaatsen.

### 5.2.1 Aantal plaatsingen per jaar groeit gestaag

De gemeente slaagt erin om een toenemend aantal Amsterdammers te plaatsen met instrumenten van de Participatiewet. Het aantal Amsterdammers dat de gemeente met inzet van instrumenten uit de Participatiewet per jaar aan het werk helpt, groeit gestaag: van 305 in 2016 naar 905 in 2024.<sup>193</sup> In 2022 zijn bijvoorbeeld 785 Amsterdammers op een werkplek geplaatst met instrumenten uit de Participatiewet. Daarvan waren er 409 nieuwe plaatsingen (52%) en 376 herplaatsingen (48%).<sup>194</sup> In 2023 zijn 992 werknemers geplaatst via Sociaal Werk. Hiervan waren 590 plaatsingen nieuw (59%) en in 402 gevallen ging het om een herplaatsing (41%).<sup>195</sup> In 2024 was het aantal (her)plaatsingen 905. Volgens de ambtelijke organisatie heeft corona in 2020 en 2021 ook invloed gehad op het aantal plaatsingen. In 2022 heeft Sociaal Werk last gehad van de reorganisatie en in 2024 heeft de implementatie van een nieuw klantvolgsysteem (Basis) geleid tot afvlakking van de groei. De doelen zijn naar aanleiding hiervan niet bijgesteld.<sup>196</sup>

### 5.2.2 Gemeente realiseert meeste plaatsingen met LKS

De gemeente realiseert de meeste plaatsingen met het instrument LKS (zie figuur 5.3). LKS wordt sinds 2015 ingezet en het aantal Amsterdammers dat met dit instrument aan het werk is, neemt sindsdien bijna elk jaar toe. De uitzondering is 2016; hier is een daling te

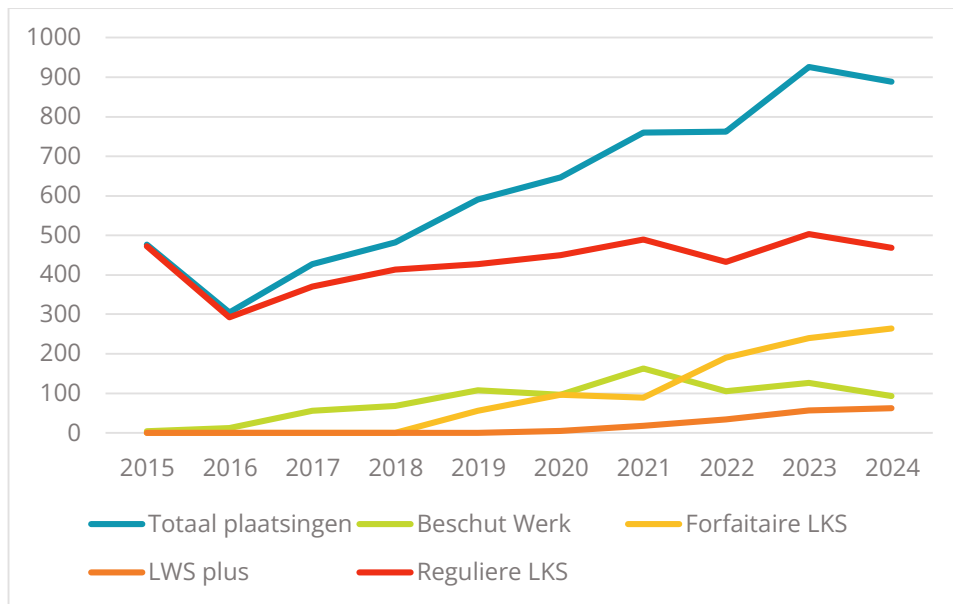
---

<sup>eee</sup> Volgens de ambtelijke organisatie zijn er meer verhuizingen uit Amsterdam dan verhuizingen naar Amsterdam. Bron: Tussentijdse bespreking met de ambtelijke organisatie, 24 februari, 2025.

<sup>fff</sup> De Amsterdammers die zijn uitgestroomd naar werk zonder ondersteuning van Sociaal Werk tellen niet mee in de realisatiecijfers. Maar als zij een doelgroepregistratie hebben, tellen zij wel mee in de landelijke cijfers van de Wet banenafpraak.

zien in het aantal plaatsingen met LKS. De stijging in plaatsingen via LKS sluit aan bij de wens van de gemeente om de inzet van LKS sinds 2021 uit te breiden.<sup>197</sup>

**Figuur 5.3** - Ontwikkeling plaatsingen via de Participatiewet uitgesplitst naar instrument<sup>ggg198</sup>



### 5.2.3 Aantal Amsterdammers in bemiddeling stijgt, groot deel niet klaar voor werk

#### *Aantal Amsterdammers in bemiddeling neemt toe*

Het aantal Amsterdammers dat in bemiddeling is bij Sociaal Werk, stijgt vanaf 2023. In het kader van de groeiambities kijken we ook naar de groep Amsterdammers in bemiddeling bij Sociaal Werk: Amsterdammers die zijn aangemeld bij Sociaal Werk, maar nog geen werk hebben gevonden. In de periode 2022-2025<sup>hhh</sup> is vanaf 2023 een toename van het aantal Amsterdammers in bemiddeling (zie figuur 5.4). Deze stijging kan samenhangen met de ambitie van het college om vanaf 2022 het aantal Amsterdammers te laten groeien dat werkt met instrumenten van de Participatiewet.<sup>199</sup> Verder heeft de gemeente sinds 2023 in beeld hoeveel Amsterdammers in herbemiddeling zijn. Dat zijn Amsterdammers die eerder via Sociaal Werk een baan hebben gevonden en daar zijn gestopt. In maart 2024<sup>iii</sup> was 85% in herbemiddeling; 265 van de 310 Amsterdammers.<sup>jjj</sup>

<sup>ggg</sup> In dit figuur hebben we voor 2022 28 plaatsingen, voor 2023 15 plaatsingen en voor 2024 16 plaatsingen via voorbereiding Beschut Werk niet meegenomen. Daarnaast kunnen de aantallen in dit figuur iets afwijken van de aantallen in paragraaf 5.2.1, omdat de gegevens uit andere bronnen komen die op verschillende momenten hebben gemeten. Dit gaat echter om heel kleine verschillen (zo is voor 2022 het aantal plaatsingen in deze grafiek 762, en in paragraaf 5.2.1 is dat 785).

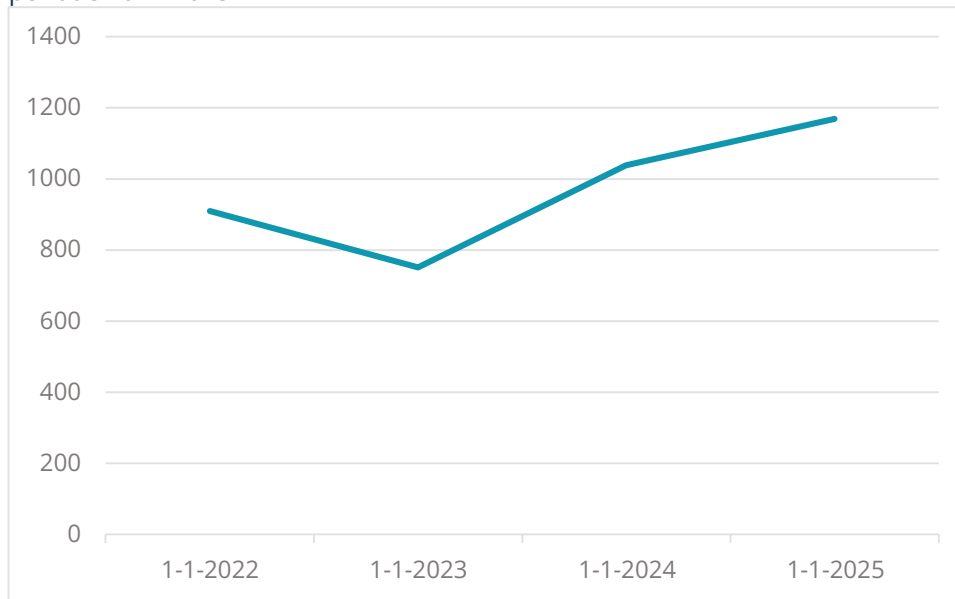
<sup>hhh</sup> Van 2016 tot en met begin 2021 neemt deze groep toe van 407 naar 1.176. Tot en met de reorganisatie van Sociaal Werk (2021) telden ook aanmeldingen mee van AmsterdamWerk!

<sup>iii</sup> Dit zijn de meest recente data die we konden halen uit de factsheet januari-maart 2024.

<sup>jjj</sup> Gemeente Amsterdam, *Factsheet Duurzaamheid plaatsingen Sociaal Werk 2015-2024 Peildatum (jan/maart) 2024*, ongedateerd.



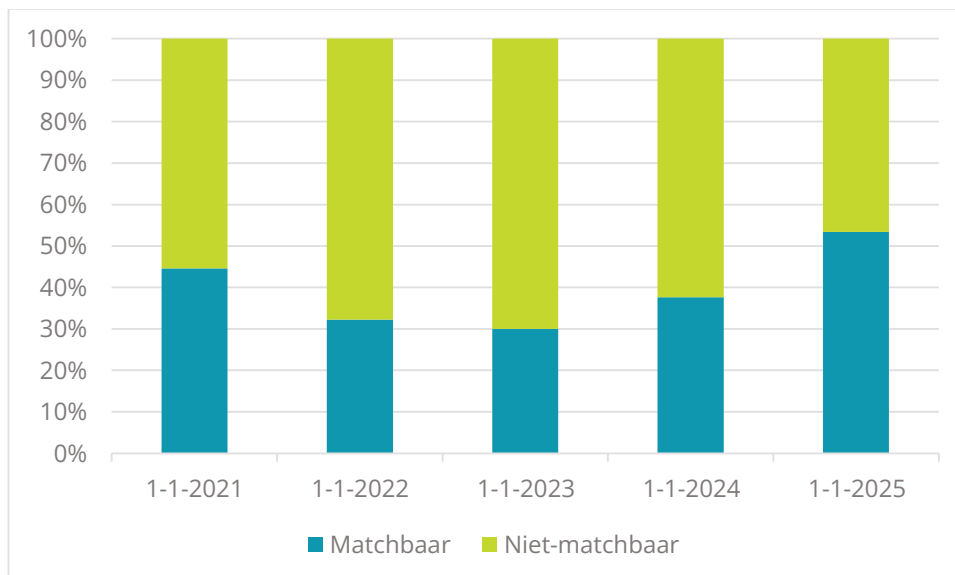
**Figuur 5.4** - Amsterdammers in bemiddeling naar werk bij de afdeling Sociaal Werk in de periode 2022-2025



*Groot aandeel Amsterdammers in bemiddeling is niet-matchbaar op een baan*

We constateren dat in de periode 2021 tot 2025 een groot deel van de Amsterdammers in bemiddeling (nog) niet klaar is voor werk. Iemand is klaar voor werk (matchbaar op een baan) als deze in de ogen van de klantbegeleider en de jobcoach of consultant van Sociaal Werk direct aan het werk kan.<sup>200</sup> De gemeente heeft zicht op de matchbaarheid vanaf 2021. Van 2021 tot en met 2023 neemt het aandeel Amsterdammers toe dat niet-matchbaar op een baan is (zie figuur 5.5). Vanaf 2024 stijgt het relatieve aandeel Amsterdammers in bemiddeling dat matchbaar is. Begin 2025 is 47% van de groep Amsterdammers in bemiddeling niet-matchbaar. In hoofdstuk 7 gaan we hier verder op in, en dan specifiek over de ervaringen van de klantbegeleiders en jobcoaches.

**Figuur 5.5** - Verhouding matchbare/niet-matchbare Amsterdammers in bemiddeling<sup>201</sup>



## 5.3 Gemeente plaatst groot deel Amsterdammers bij reguliere werkgevers

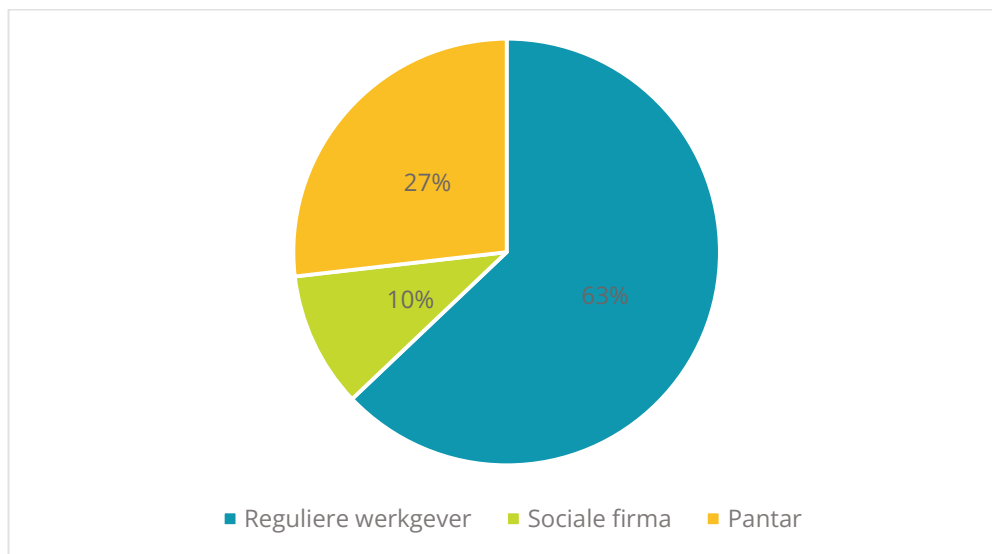
Het college hanteert het uitgangspunt dat zij Amsterdammers zo veel mogelijk bij reguliere werkgevers en sociale firma's wil plaatsen.<sup>202</sup> In deze paragraaf beschrijven we in hoeverre het de gemeente lukt om dat te realiseren.

### 5.3.1 Amsterdammers via Sociaal Werk vaker aan het werk bij reguliere werkgever

*Ruim twee derde van de Amsterdammers die met instrumenten Participatiewet werken, doet dat bij reguliere werkgever*

De meerderheid van de Amsterdammers die met instrumenten uit de Participatiewet werken, doet dat eind 2024 bij een reguliere werkgever (63%). Dat zijn 1.377 Amsterdammers (63%), zie figuur 5.6. Iets meer dan een kwart (27%) van de doelgroep werkt bij Pantar en 10% werkt bij sociale firma's. In de periode 2021-2024 neemt het aandeel Amsterdammers toe dat bij een reguliere werkgever werkt: van 57% eind 2021 naar 63% eind 2024.

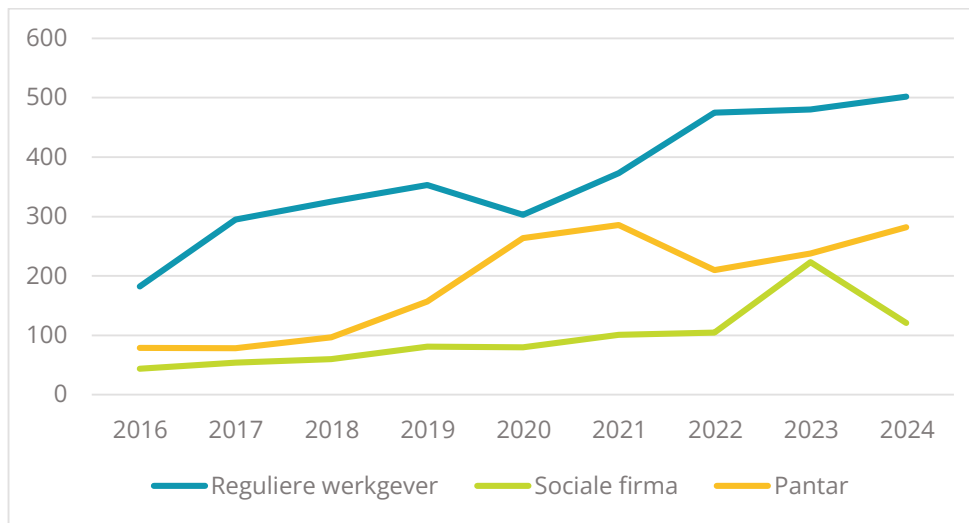
**Figuur 5.6** - Totaal aantal werkenden via de Participatiewet op 1 januari 2025 verdeeld naar type werkgever<sup>203</sup>



*Stijgende lijn in absolute plaatsingen bij reguliere werkgevers*

De gemeente slaagt er sinds 2015 in om steeds meer Amsterdammers bij reguliere werkgevers te plaatsen. In onderstaand figuur zien we een stijging in het aantal nieuwe plaatsingen bij zowel reguliere werkgevers, sociale firma's en Pantar. We constateren dan ook dat ondanks de toename in het aantal plaatsingen bij reguliere werkgevers, het relatieve aandeel dat wordt geplaatst bij reguliere werkgevers niet verandert over de tijd. In 2020 zien we een dip in het aantal nieuwe plaatsingen bij reguliere werkgevers. De toename in hetzelfde jaar bij Pantar is opvallend en suggereert mogelijk de vangnet-functie van Pantar tijdens het coronajaar: met deze functie biedt Pantar werkplekken voor Amsterdammers die niet bij een reguliere werkgever kunnen werken. Ten tijde van de corona-uitbraak waren er mogelijk minder (reguliere) vacatures.

**Figuur 5.7** - Ontwikkeling nieuwe plaatsingen per type werkgever voor de periode 2016-2024<sup>204</sup>



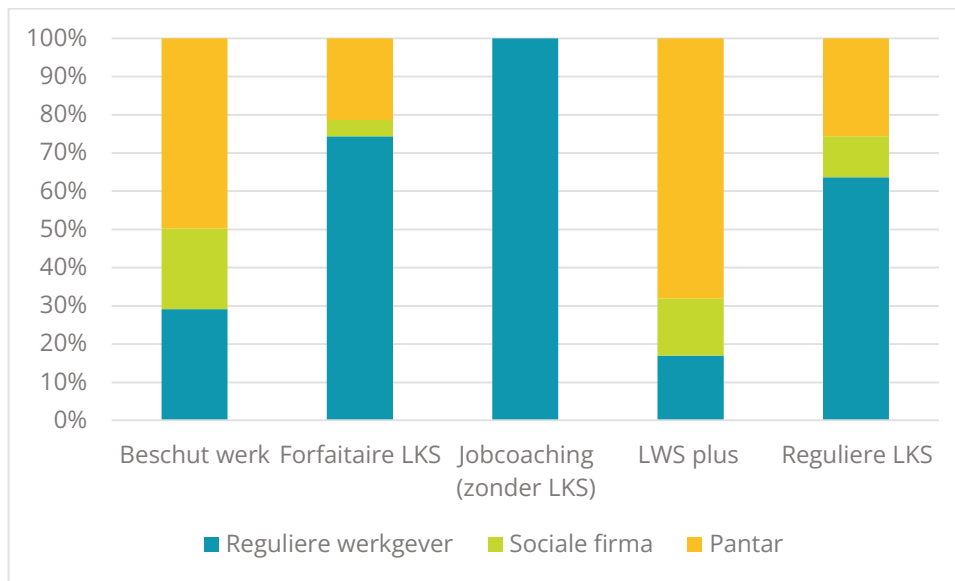
*Amsterdammers met LKS en jobcoaching werken het meest bij reguliere werkgevers*

Van de groep die werkt via de Participatiewet, komen Amsterdammers met de instrumenten LKS en jobcoaching het vaakst terecht bij reguliere werkgevers. Door per instrument te kijken naar de verdeling naar type werkgever, zien we met welke instrumenten de gemeente erin slaagt om plaatsingen te realiseren bij reguliere werkgevers. We constateren dat de gemeente er voornamelijk in slaagt om Amsterdammers die in mindere mate begeleiding nodig hebben, te plaatsen bij reguliere werkgevers. Eind 2024 werkt rond de 70% van de Amsterdammers met LKS of forfaitaire LKS bij een reguliere werkgever. Amsterdammers die alleen jobcoaching krijgen, werken allemaal bij reguliere werkgevers. Op 1 januari 2024 waren er 452 unieke werkgevers in de regio Amsterdam waarbij Amsterdammers met LKS werden geplaatst.<sup>205</sup>

*Amsterdammers met LWS+ en Beschut Werk meest aan het werk bij Pantar*

Amsterdammers die intensievere begeleiding krijgen, werken minder vaak bij reguliere werkgevers en vaker bij Pantar. De groep met LWS+ en Beschut Werk is veelal bij Pantar werkzaam (zie figuur 5.8). Een minderheid werkt bij een reguliere werkgever: 17% van de werkenden met LWS+ en 29% van de Amsterdammers met Beschut Werk. Dit is volgens de ambtelijke organisatie ook de essentie van LWS+ en Beschut Werk: deze instrumenten zijn bedoeld voor Amsterdammers die door benodigde extra begeleiding en/of aanpassingen niet makkelijk bij een reguliere werkgever terecht kunnen.<sup>206</sup> De ambtelijke organisatie geeft aan dat Amsterdam naast Beschut Werk bij Pantar, zich ook bewust heeft ingezet om Beschut Werk te realiseren bij andere werkgevers.<sup>207</sup> Dit verklaart dat toch een derde van de Amsterdammers met Beschut Werk bij een reguliere werkgever werkt.

**Figuur 5.8** - Actieve dienstverbanden eind 2024 per instrument uitgesplitst naar type werkgever<sup>208</sup>



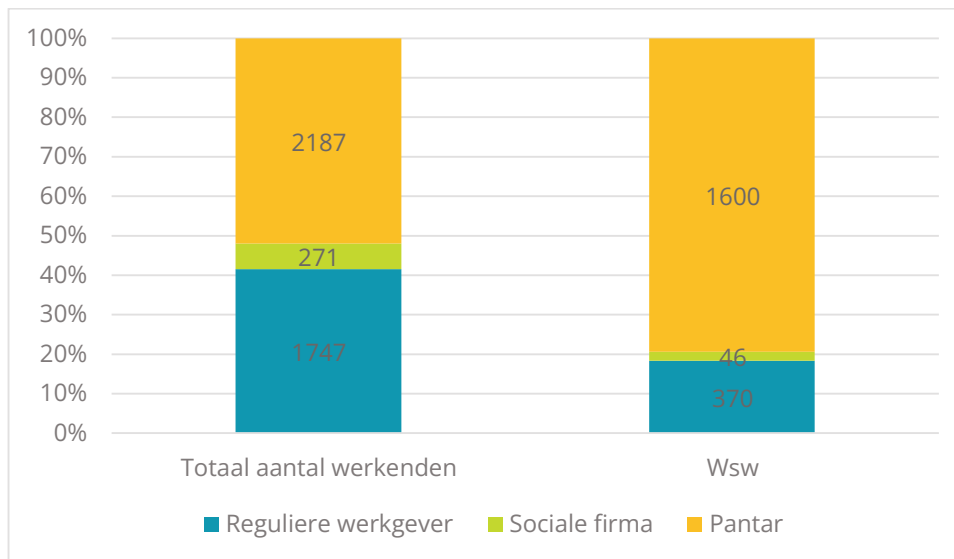
### 5.3.2 Helpt actieve dienstverbanden Amsterdammers met een arbeidsbeperking bij Pantar

Van alle actieve dienstverbanden van Amsterdammers met een arbeidsbeperking is eind 2024 meer dan de helft bij Pantar. Dit is aanzienlijk minder dan in 2016 toen het overgrote deel (ongeveer 70%) van de doelgroep nog werkzaam was bij Pantar.<sup>kkk</sup>

Ruim de helft (52%) van de Amsterdammers met een arbeidsbeperking met een dienstverband werkt eind 2024 bij Pantar. 42% werkt bij een reguliere werkgever en 6% bij een sociale firma (zie figuur 5.9, staaf totaal aantal werkenden). Dit betreft zowel Amsterdammers met een Wsw-indicatie als Amsterdammers die onder de Participatiewet vallen. Het aandeel dat niet-regulier werkt, bestaat grotendeels uit Amsterdammers die met Wsw-ondersteuning bij Pantar werken (zie figuur 5.6, staaf Wsw). De gemeente heeft met name invloed op het plaatsen bij reguliere werkgevers via de Participatiewet.

<sup>kkk</sup> Zie ook paragraaf 5.1.1 waaruit blijkt dat 2.854 mensen bij Pantar begin 2016 werkzaam waren. Van de totale doelgroep (Wsw en Participatiewet) is dit 70%.

**Figuur 5.9** - Totaal aantal werkenden en Wsw-doelgroep op 1 januari 2025 verdeeld naar type werkgever<sup>209</sup>



## 5.4 Gemeente creëert ook als werkgever zelf banen, maar de Beschut Werkplekken blijven achter

De gemeente slaagt er als werkgever ook in om banen te creëren, maar het aantal Beschut Werkplekken blijft achter. We kijken hier naar de rol van de gemeente om werkplekken te creëren als werkgever in het kader van de Banenafpraak, aangevuld met een inzet op werkplekken in Beschut Werk. Het college streeft ernaar zo veel mogelijk Amsterdammers met een arbeidsbeperking aan passend werk te helpen en wil hiervoor zelf passend werk creëren in het kader van de Wet banenafpraak.<sup>210</sup> Het college stelde als doel ieder jaar binnen de organisatie 42 nieuwe banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking, totdat in 2023 cumulatief 412 extra banen waren gerealiseerd.<sup>III</sup> Deze doelstelling staat niet op zichzelf, maar maakt deel uit van de doelstellingen van de Wet banenafpraak en het Sociaal Akkoord.<sup>211mm</sup> We constateren dat de gemeente erin slaagt om banen te creëren, maar dat ze achterloopt op de jaarlijkse doelstelling. In juli 2024 had de gemeente cumulatief 593 banen binnen de gemeente gerealiseerd. De doelstelling voor 2024 was 668 banen, wat betekent dat de gemeente dat jaar nog 75 banen moest realiseren om de doelstelling te halen. Wat betreft de Beschut Werkplekken<sup>nnn</sup> waren er in juli 2024 binnen de gemeente cumulatief 3 banen gerealiseerd; de doelstelling voor 2024 was 17.<sup>212</sup> De gemeente moest dus nog veel banen voor Beschut Werk binnen de gemeente creëren om deze doelstelling te halen.<sup>ooo</sup>

<sup>III</sup> Dit doel betreft de taak vanuit de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Bron: Gemeente Amsterdam, *Voortgangsrapportage Participatiewet april t/m september 2015*, 19 november 2015, p. 8.

<sup>mm</sup> Een verschil tussen de twee doelstellingen is dat de gemeentelijke doelstellingen zijn geformuleerd in het aantal arbeidsovereenkomsten, terwijl voor de Wet banenafpraak het aantal gewerkte uren wordt geteld waarbij 25,5 uur per week geteld wordt als een volledige baan. Dus zowel de omvang als de duur van de baan bepaalt hoe een plaatsing wordt meegeteld in de banenafpraak. Bron: Gemeente Amsterdam, *Voortgangsrapportage Participatiewet mei 2016 tot oktober 2016*, 26 oktober 2016.

<sup>nn</sup> Beschut Werk valt niet onder de Banenafpraak.

<sup>oo</sup> De realisatiecijfers voor 2024 waren ten tijde van het schrijven van dit onderzoek nog niet bekend.

## 5.5 Gemeente heeft beperkt zicht op de duurzaamheid sociaal werk

Het college wil Amsterdammers met een arbeidsbeperking duurzaam aan het werk krijgen.<sup>213</sup> Ze heeft echter niet gedefinieerd wat duurzaam aan het werk is (zie hoofdstuk 3) en monitort slechts de lengte van de actieve dienstverbanden (zie hoofdstuk 4). In deze paragraaf gaan we na in hoeverre de gemeente zicht heeft op de lengte van de actieve dienstverbanden van Amsterdammers met een arbeidsbeperking.

### 5.5.1 Actieve dienstverbanden sociaal werk steeds langer

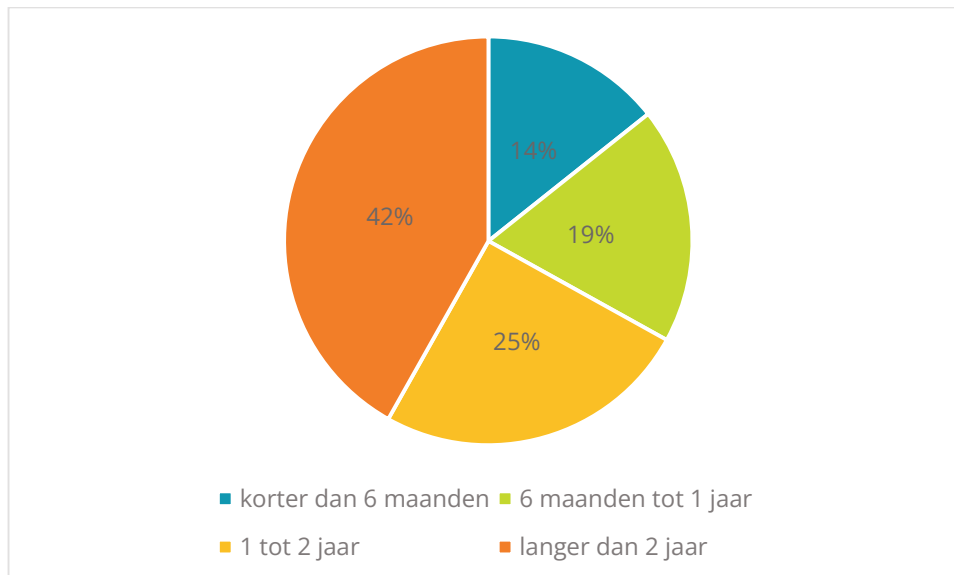
#### *Gemeente monitort lengte van actieve dienstverbanden*

De gemeente gebruikt de start- en einddatum van dienstverbanden om op peilmomenten naar de lengte van de actieve dienstverbanden te kijken. Zoals in hoofdstuk 4 toegelicht vinden we dit onvoldoende zeggen over de duurzaamheid van de plaatsingen. De beschikbare informatie is wel bruikbaar om een beeld te vormen van de ontwikkeling van langere dienstverbanden. In de onderstaande alinea's gaan we hierop in.

#### *Groot aantal Amsterdammers werkt na plaatsing via de gemeente langer dan een jaar*

Een groot deel van de Amsterdammers dat met instrumenten uit de Participatiewet werkt, werkt langer dan een jaar bij dezelfde werkgever. Begin 2025 is er een grote groep Amsterdammers (1.211 Amsterdammers, 67% van alle actieve dienstverbanden) die langer dan één jaar in die functie werkt (zie figuur 5.10). Hieruit maken we op dat er een groep Amsterdammers is die voor een langere periode aan het werk is geholpen door de gemeente.

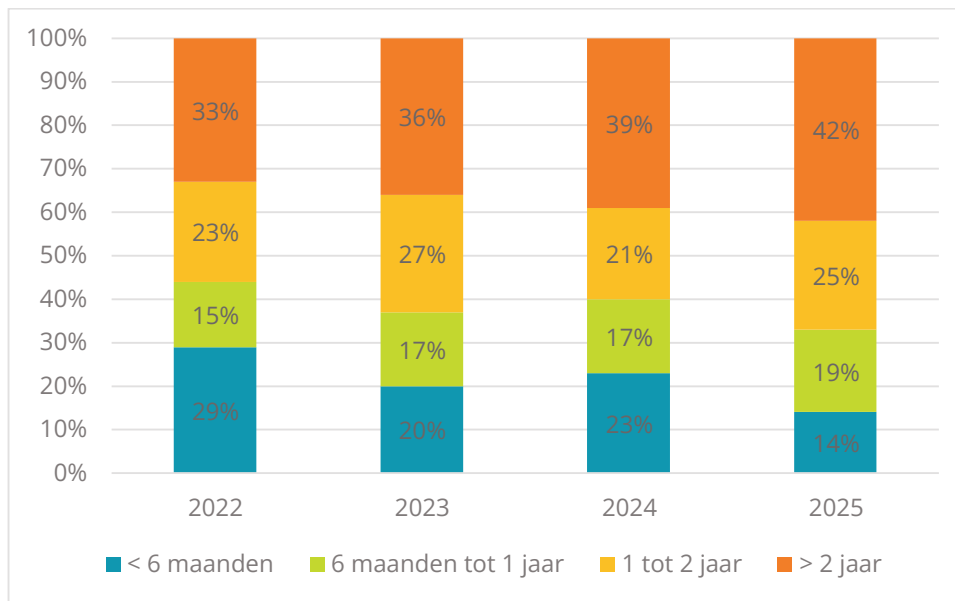
**Figuur 5.10** - Lengte actieve dienstverbanden Participatiewet, peildatum 1 januari 2025



#### *Toename van langdurige dienstverbanden sinds 2022*

Verder zien we in de jaren 2022 tot en met 2025 een toename in het percentage Amsterdammers dat twee jaar of langer een dienstverband heeft met een instrument uit de Participatiewet. Dit stijgt van 33% naar 42%. Deze stijging suggereert dat het de gemeente in toenemende mate lukt om Amsterdammers voor een langere periode aan het werk te houden.

**Figuur 5.11** - Dienstverbanden met instrumenten uit de Participatiewet verdeeld naar periode dienstverband<sup>214</sup>



## 5.6 Diverse redenen uitstroom sociaal werk, een deel onbekend

De gemeente registreert de uitstroom uit sociaal werk. Dat zijn trajecten die eindigen door uitval, uitstroom naar werk zonder ondersteuning van Sociaal Werk (uitstroom naar regulier werk), naar onderwijs, of een aanmelding naar een andersoortig traject. Ondanks dat het college geen doelen formuleert op dit thema gaan we in deze paragraaf verder in op de uitstroom. Er is zoals in hoofdstuk 3 toegelicht veel uitval onder Amsterdammers met een arbeidsbeperking en dit heeft invloed op de groeiambitie van het college. In onderstaande alinea's gaan we kort in op wat ons opvalt in de uitstroom uit sociaal werk.

### 5.6.1 Uitstroom naar regulier werk hoogst in 2019

*Uitstroom bekend sinds 2015, maar door de jaren heen niet vergelijkbaar*

De gemeente registreert de uitstroom uit sociaal werk sinds 2015. Hierin maakt ze onderscheid tussen verschillende categorieën, zoals verhuizing, pensionering, onderwijs en uitstroom naar regulier werk (werk zonder ondersteuning van de gemeente). Voor de jaren tot 2022 betreft de uitstroom een bredere groep: in deze jaren werden leerwerkstages uitgevoerd door de afdeling Sociaal Werk. Dit is vanaf 2022 niet meer het geval. Tot 2022 bestond de doelgroep van sociaal werk alleen uit Amsterdammers met een klanttypering 'vermoedelijke arbeidsbeperking' of 'arbeidsbeperking'.<sup>PPP</sup> Vanaf 2022 is de doelgroep breder en wordt iedereen met een ondersteuningsbehoefte begeleid door Sociaal Werk (zie paragraaf 3.2.1 in hoofdstuk 3). Hierdoor zijn de uitstroomcijfers niet helemaal vergelijkbaar. We gebruiken ze in deze alinea's alleen om een algemeen beeld te schetsen.

*Amsterdammers die uitstromen, gaan veelal naar regulier werk, zorg of participatie*

Van de Amsterdammers die uit sociaal werk uitstromen, gaat het merendeel naar regulier werk, zorg of participatie. De reden voor uitstroom is in een op de vijf gevallen

<sup>PPP</sup> In deze jaren werden leerwerkstages uitgevoerd door de afdeling Sociaal Werk en dit is vanaf 2022 niet meer het geval.

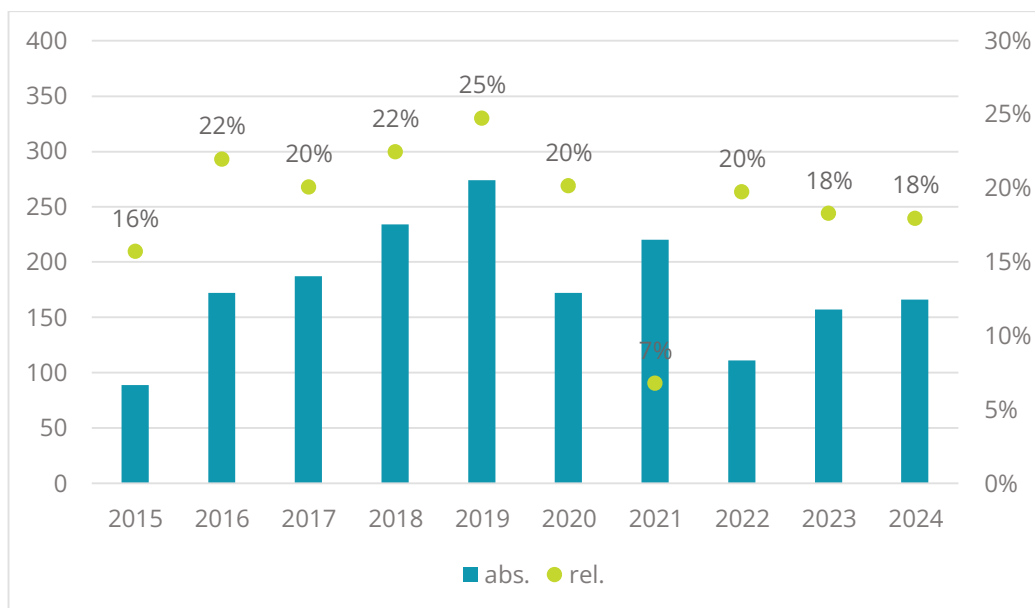


ondergebracht in een restcategorie (21%).<sup>qqa</sup> De ambtelijke organisatie geeft aan dat zij van alle beëindigde plaatsingen zicht heeft op de reden, omdat elke Amsterdammer een uitstroomverslag heeft waarin precies staat waarom ze zijn uitgestroomd.<sup>215</sup> Van het deel dat wel bekend is, gaat het relatief vaak om uitstroom naar regulier werk (18%). Daarna volgen zorg (7%) en participatie (5%). De overige 49% van de uitstroom is heel divers, waaronder inzet van andersoortige re-integratietrajecten, verhuizing uit de gemeente Amsterdam en uitval door verschillende redenen aan de kant van de klant.

*Relatieve uitstroom naar regulier werk is het hoogst in 2019*

De relatieve uitstroom naar regulier werk is het hoogst in 2019. Het aandeel Amsterdammers dat uitstroomde naar regulier werk zonder hulp van de gemeente lag in de periode tussen 2015 en 2019 rond de 20%, met een maximum van 25% in 2019 (zie figuur 5.12<sup>rrr</sup>). In 2020 en 2022 zat er een dip in de uitstroom. Volgens de ambtelijke organisatie heeft corona hier ook een rol in gespeeld.<sup>216</sup> In 2021 stroomde 7% uit naar regulier werk. Dat lijkt laag ten opzichte van eerdere jaren, maar de totale uitstroom in 2021 was (veel) hoger dan voorgaande jaren (3.238). Het aandeel dat uitstroomde naar regulier werk nam na 2021 weer toe, maar was in 2023 en 2024 lager dan in de jaren vóór corona.

**Figuur 5.12** - Uitstroom naar regulier werk in percentage van de totale uitstroom van sociaal werk (2015-2024)<sup>217</sup>



<sup>qqa</sup> 370/858 (totale uitstroom in 2023).

<sup>rrr</sup> In figuur 5.11 laten we zowel de absolute uitstroom naar regulier werk als de relatieve uitstroom naar regulier werk als onderdeel van de totale uitstroom zien. De absolute aantallen zijn leesbaar via de linker-as en de relatieve uitstroom via de rechter-as.

## 6 Arbeidspatronen met en zonder sociaal werk

Hoofdstuk 6 bouwt voort op de bevindingen van hoofdstuk 5 met een analyse van CBS-microdata. CBS-microdata heeft een bredere groep Amsterdammers met een arbeidsbeperking in beeld. Daardoor is het onder andere mogelijk de werksituatie van Amsterdammers die met ondersteuning<sup>sss</sup> van Sociaal Werk aan het werk zijn geholpen, te vergelijken met die van Amsterdammers die deze ondersteuning niet hebben gekregen.

Daarmee draagt ook dit hoofdstuk bij aan de beantwoording van de onderzoeksvraag over de effectiviteit van gemeentelijke ondersteuning:

### *Zorgt de uitvoering van het gemeentelijk beleid gericht op Amsterdammers met een arbeidsbeperking voor een duurzame uitstroom naar betaald werk?*

De analyses in dit hoofdstuk zijn grotendeels gebaseerd op de periode 2019-2023; vanwege databeperkingen kijken we niet verder terug of vooruit. Voor deze periode van vijf jaar beschikken we over maandelijkse data van gemeentelijke ondersteuning en betaald werk voor ruim 13.000 Amsterdammers met een arbeidsbeperking. Voor de data-analyse maakten we gebruik van een aantal gangbare methoden voor paneldata, waaronder sequentie-analyse.<sup>ttt</sup> Meer informatie over de data is beschikbaar in bijlage 1.

Met de CBS-microdata kunnen we op een aantal punten inhoudelijke verdieping leveren ten opzichte van hoofdstuk 5. Specifiek bieden we in dit hoofdstuk inzicht in de verschillen tussen mensen die met ondersteuning van Sociaal Werk aan het werk zijn geholpen en mensen die wel een arbeidsbeperking (een doelgroepregistratie) hebben, maar geen gemeentelijke ondersteuning hebben gekregen (paragraaf 6.1). Daarnaast maken we een inschatting van de effecten van ondersteuning op de duurzaamheid van werk en op de arbeidsparticipatie na het einde van ondersteuning (paragraaf 6.2).

We maken in dit hoofdstuk dus onderscheid tussen twee groepen Amsterdammers met een arbeidsbeperking. De meeste analyses richten zich op mensen die op enig moment tussen 2019 en 2023 ondersteuning hebben gekregen van Sociaal Werk dat onder de Participatiewet valt. In deze analyses kijken we dus niet naar Amsterdammers die worden ondersteund via de Wsw. De groep met ondersteuning via Sociaal Werk wordt besproken in beide inhoudelijke paragrafen (6.1 en 6.2). Daarnaast zijn er mensen met een arbeidsbeperking die niet in beeld zijn bij de gemeente. In paragraaf 6.1 gaan we na hoe zij verschillen van de groep die door Sociaal Werk wordt of werd begeleid. Op sommige plekken vergelijken we beide groepen met Amsterdammers zonder arbeidsbeperking; dit lichten we in paragraaf 6.1 toe.

<sup>sss</sup> Overall waar we het in dit hoofdstuk hebben over ondersteuning via Sociaal Werk gaat het om de ondersteuning vanuit de Participatiewet.

<sup>ttt</sup> De term paneldata verwijst naar data met meerdere observaties voor meerdere eenheden, in dit geval meerdere maanden voor meerdere personen. Voor de analyse van deze data, zie onder andere Angrist, J.D. en Pischke, J.S., *Mostly Harmless Econometrics: An Empiricist's Companion*. Princeton: Princeton University Press, 2009; Cromwell, B., *Social Sequence Analysis: Methods and Applications*. Cambridge: Cambridge University Press, 2015; Gabadinho, A. et al., Analyzing and Visualizing State Sequences in R with TraMineR, *Journal of Statistical Software*, 2011, 40 (4), pp. 1-37.

## Deelconclusie

Een grote groep Amsterdammers met een arbeidsbeperking is niet in beeld bij de gemeente Amsterdam. Het gaat om een groep van ongeveer 10.000 Amsterdammers in het doelgroepregister. Daarvan heeft gemiddeld de helft werk in de periode 2019-2023. Dit zijn voor een belangrijk deel mensen die via de Wsw nog bij Pantar werkzaam zijn (3.188 begin 2019 en 2.263 eind 2022). Ongeveer 5.000 mensen met een arbeidsbeperking in het doelgroepregister hebben geen werk. Ongeveer de helft hiervan zijn Wajongers die ondersteuning ontvangen van de gemeente. De andere helft (circa 2.500) behoort tot de gemeentelijke doelgroep, maar is niet in beeld bij de gemeente.

Amsterdammers met een arbeidsbeperking hebben gemiddeld genomen veel minder vaak betaald werk dan gemiddelde Amsterdammers (53% versus 73%). Dit verschil lijkt deels te worden veroorzaakt door demografische verschillen (7 procentpunten van de 20% verschil) en deels door de arbeidsbeperking zelf (13 procentpunten).

Met de informatie over mensen in het doelgroepregister krijgen we ook inzicht in verschillen tussen verschillende groepen Amsterdammers met een arbeidsbeperking, met ondersteuning vanuit Sociaal Werk en zonder ondersteuning. Een belangrijk verschil is dat Amsterdammers met alleen een doelgroepregistratie, in het algemeen stabielere loopbanen hebben dan Amsterdammers met ondersteuning via Sociaal Werk. Dit komt deels doordat zij gemiddeld lang werkloos blijven wanneer zij hun werk verliezen, en mogelijk ook omdat in deze groep Amsterdammers zitten die oud-Wsw-contracten voor werk hebben. Verder zien we dat onder de groep met alleen een doelgroepregistratie de arbeidsparticipatie licht afneemt af tussen 2019 en 2023, terwijl Amsterdammers met Sociaal Werk dankzij de ondersteuning steeds vaker betaald werk hebben.

Ten slotte heeft gemeentelijke ondersteuning positieve effecten op de duurzaamheid van werk tijdens ondersteuning én op arbeidsparticipatie na ondersteuning. De ondersteuning van Sociaal Werk verkleint daarmee de achterstand van Amsterdammers met een arbeidsbeperking op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd blijft het zo dat zij na het einde van ondersteuning minder vaak werk hebben dan Amsterdammers zonder arbeidsbeperking.

## 6.1 Deel doelgroep sociaal werk niet in beeld bij de gemeente

Er zijn ruim 10.000 Amsterdammers met een doelgroepregistratie die niet worden ondersteund via Sociaal Werk. Een deel daarvan heeft werk en is werkzaam via de oude Wsw. Zij zijn langs die weg bekend bij gemeente. In 2019 ging dat om ongeveer 3.200 mensen en in 2023 om ongeveer 2.250 mensen (zie figuur 5.1 in hoofdstuk 5). Dat betekent dat er een grote groep mensen is die wel in het doelgroepenregister, staat maar niet bekend is bij de gemeente. Het gaat om een groep van ongeveer 7.000 mensen. Dit zijn Amsterdammers met een doelgroepregistratie<sup>uuu</sup>, die mogelijk vallen onder de doelgroep van de Participatiewet. Van deze Amsterdammers heeft de overgrote meerderheid (5.000 personen) eind 2023 geen werk. Ongeveer de helft van deze groep Amsterdammers

---

<sup>uuu</sup> Iemand kan opgenomen worden in het doelgroepregister van het UWV als diegene niet zelfstandig het minimumloon kan verdienen. Iemand die in het doelgroepregister zit, valt onder de Wet banenafpraak.

bestaat uit Wajongers die ondersteund worden via het UWV.<sup>ww</sup> De andere helft zou via de gemeente begeleiding kunnen krijgen in de zoektocht naar werk maar is niet in beeld bij de gemeente.

Door de koppeling van gegevens over mensen die ondersteuning hebben gehad van de gemeente en mensen die in het doelgroepregister staan, krijgen we een beeld van het totaal aantal Amsterdammers met een arbeidsbeperking. Er zijn tussen 2019 en 2023 3.419 Amsterdammers die ondersteuning hebben gehad van Sociaal Werk. Daarnaast is er een groep van 10.173 Amsterdammers die wel in het doelgroepregister staan, maar geen ondersteuning ontvingen via Sociaal Werk. Door beide groepen samen te nemen, hebben we in dit hoofdstuk informatie over (3.419 + 10.173 =) 13.592 Amsterdammers met een arbeidsbeperking.

## 6.2 Met begeleiding gemiddeld vaker betaald werk, arbeidssituatie blijft wel minder stabiel

In deze paragraaf geven we inzicht in de overeenkomsten en verschillen tussen de arbeidsparticipatie van twee groepen Amsterdammers met een arbeidsbeperking: de groep die ondersteuning van Sociaal Werk krijgt of heeft gekregen, en de groep zonder gemeentelijke ondersteuning. Ook vergelijken we de arbeidsparticipatie van deze twee groepen met twee groepen Amsterdammers zonder arbeidsbeperking (zie kader hieronder).

### **Twee groepen Amsterdammers zonder arbeidsbeperking om een vergelijking te maken**

We vergelijken Amsterdammers met een arbeidsbeperking met twee groepen stadsgenoten: ten eerste gebruiken we een groep van ruim 13.000 inwoners van Amsterdam met dezelfde demografische kenmerken – opleiding, geslacht, migratieachtergrond en leeftijd – als de mensen met een arbeidsbeperking. Deze groep noemen we hieronder de *controlegroep*. Zij zijn geselecteerd op basis van statistische matching (voor een meer uitgebreide uitleg, zie bijlage 1.6) Ten tweede bekijken we een groep van 50.000 willekeurige inwoners van Amsterdam tussen 18 en 67 jaar, die we bestempelen als *gemiddelde Amsterdammers*. In bijlage 2 presenteren we demografische informatie over alle groepen.

In hoofdstuk 5 zagen we dat de gemeente steeds meer Amsterdammers met een arbeidsbeperking ondersteunt via Sociaal Werk; van ruim 900 in januari 2019 tot ongeveer 2.000 in december 2023. In totaal zijn volgens de CBS-microdata in de periode januari 2019 tot en met december 2023 3.419 mensen ondersteund door Sociaal Werk.<sup>www</sup>

---

<sup>ww</sup> De Amsterdammers die onder de Wajong vallen en geen werk hebben, zitten ook in deze groep, maar zij zijn voor begeleiding naar werk aangewezen op ondersteuning vanuit het UWV. Ter illustratie: in 2024 gaat het om 2.500-2.600 Wajongers zonder werk in de regio Groot-Amsterdam. Hiervan zal de meerderheid onder de gemeente Amsterdam vallen. Bron: UWV, *Regio in beeld. Groot Amsterdam, 2024-2025*.

<sup>www</sup> Het gaat hier specifiek om mensen tussen 18 en 67 jaar. Dit aantal ligt hoger dan het peilmoment op december 2023 omdat er in de periode tussen januari 2019 en december 2023 ook Amsterdammers zijn die tijdelijk ondersteuning hebben gehad van Sociaal Werk.

## 6.2.1 Met begeleiding hebben Amsterdammers met arbeidsbeperking gemiddeld vaker betaald werk

### *Amsterdammers met ondersteuning bijna altijd betaald aan het werk*

Amsterdammers met een arbeidsbeperking met ondersteuning van Sociaal Werk hebben gemiddeld vaker een betaalde baan dan Amsterdammers met alleen een doelgroepregistratie. In tabel 6.1 staat de gemiddelde arbeidsparticipatie van verschillende groepen. Deze tabel laat zien welk deel van de totale periode deze verschillende groepen betaald werk hebben.<sup>xxx</sup> We zien dat de gemiddelde arbeidsparticipatie van het totaal Amsterdammers met een arbeidsbeperking in de periode 2019-2023 53% is. De gemiddelde arbeidsparticipatie is hoger onder de groep met ondersteuning van Sociaal Werk (59%) dan onder de groep met alleen een doelgroepregistratie (51%). Hier willen we benadrukken dat dit verschil wordt veroorzaakt door perioden waarin mensen uit de eerste groep ondersteuning hebben. In maanden waarin zij geen ondersteuning krijgen, is hun arbeidsparticipatie gemiddeld 35%; dit is lager dan de Amsterdammers met alleen een doelgroepregistratie. Wanneer zij wel ondersteuning krijgen, is de arbeidsparticipatie gemiddeld 94%. De verklaring voor dit grote verschil is dat ondersteuning logischerwijs samengaat met betaald werk. Zo krijgen de meeste werkgevers pas LKS voor werknemers met een arbeidsbeperking wanneer die werknemers loon ontvangen.

### *Arbeidsparticipatie Amsterdammers met een arbeidsbeperking lager dan die van Amsterdammers zonder beperking*

De arbeidsparticipatie van Amsterdammers met een arbeidsbeperking is lager dan de arbeidsparticipatie van Amsterdammers zonder arbeidsbeperking. Amsterdammers met een arbeidsbeperking die in het doelgroepregister staan of worden ondersteund door Sociaal Werk verschillen van Amsterdammers zonder arbeidsbeperking. Amsterdammer met een arbeidsbeperking zijn vaker man, hebben vaker een praktische opleiding en zijn vaker in Nederland geboren dan de gemiddelde Amsterdammer. Als we beide groepen Amsterdammers met een arbeidsbeperking (arbeidsparticipatie van 53%) vergelijken met Amsterdammers zonder arbeidsbeperking, zien we dat de gemiddelde Amsterdammer in deze periode een arbeidsparticipatie heeft van 73%; voor de controlegroep is dit 66%. Het verschil tussen Amsterdammers met een arbeidsbeperking en de gemiddelde Amsterdammer is dus 20 procentpunt (53% versus 73%). Een deel hiervan (7 procentpunt) wordt verklaard door andere demografische kenmerken van Amsterdammers met een arbeidsbeperking, zoals hun opleidingsniveau. Dit zien we aan het verschil tussen de controlegroep en de gemiddelde Amsterdammer (66% versus 73%). Het is aannemelijk dat de rest van het verschil (13 procentpunt) grotendeels wordt verklaard door de arbeidsbeperking, omdat Amsterdammers met een arbeidsbeperking op een aantal demografische variabelen gelijk zijn aan de controlegroep. Voor mensen met een arbeidsbeperking zorgen zowel hun demografische achtergrond als hun arbeidsbeperking dus voor lagere arbeidsparticipatie dan voor de gemiddelde Amsterdammer; waarbij het tweede een grotere rol lijkt te spelen.

---

<sup>xxx</sup> De percentages in de tabel zijn gemiddelden over alle personen en alle maanden in de groep. Om een fictief voorbeeld te geven: als twee mensen beiden 30 maanden werkten en 30 maanden werkloos waren tussen januari 2019 en december 2023, dan komt hun gemiddelde arbeidsparticipatie uit op 50%. Als een van hen 100% van de maanden werkte en de ander 0%, komt hun gemiddelde ook uit op 50%. Deze cijfers zeggen dus niet per se iets over de veranderlijkheid van arbeidsparticipatie; dit komt later in deze paragraaf aan bod.

**Tabel 6.1** - Gemiddelde arbeidsparticipatie van Amsterdammers met en zonder arbeidsbeperking, 2019-2023

Groep	Arbeidsparticipatie
<b>Totaal Amsterdammers met een arbeidsbeperking</b>	53%
Ondersteuning via Sociaal Werk	59%
Alleen in doelgroepregister	51%
<b>Controlegroep</b>	66%
<b>Gemiddelde Amsterdammers</b>	73%

## 6.2.2 Trends in arbeidsparticipatie: verschillen tussen groepen Amsterdammers met een arbeidsbeperking

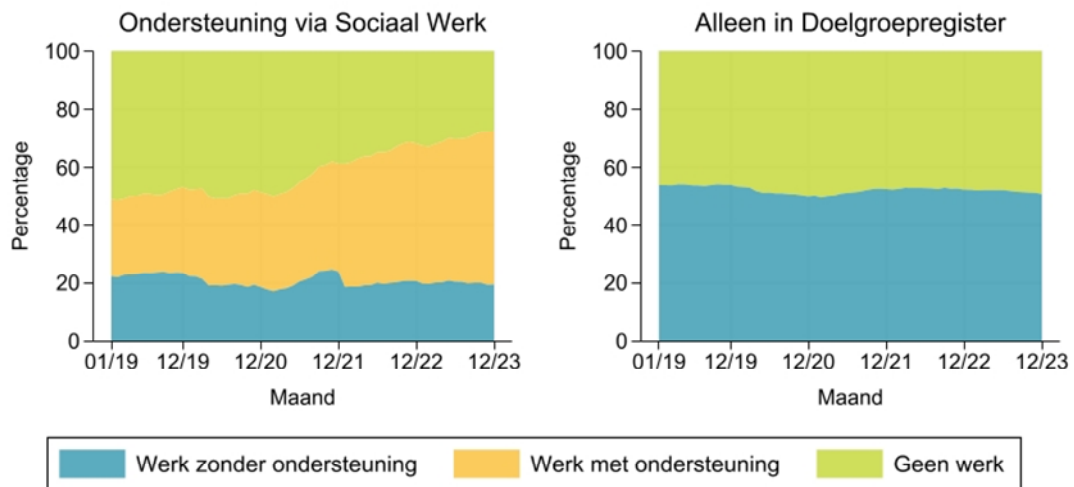
*Arbeidsparticipatie groep Amsterdammers met (ooit) gemeentelijke ondersteuning via Sociaal Werk neemt toe*

De groep Amsterdammers die op enig moment ondersteuning heeft gehad van Sociaal Werk is in de periode tussen 2019 en 2023 in toenemende mate aan het werk. Aan de linkerkant van figuur 6.1 zien we een sterke stijging in de arbeidsparticipatie van mensen met (ooit) ondersteuning via Sociaal Werk. Dit is een gevolg van twee gegevens: het aantal mensen met ondersteuning neemt toe tussen 2019 en 2023, en mensen met ondersteuning hebben bijna altijd betaald werk. Dit wordt weerspiegeld in het groeiende gele vlak (werk met ondersteuning). Het deel van de mensen in deze groep dat werkt zonder gemeentelijke ondersteuning is in vergelijking daarmee een stuk constanter (blauwe vlak). Tegelijkertijd komen er, in verhouding tot het aandeel werklozen, steeds meer mensen bij met werk zonder ondersteuning. In paragraaf 6.2 komen we terug op een mogelijke verklaring voor deze ontwikkeling.

*Lichte daling arbeidsparticipatie Amsterdammers met enkel doelgroepregistratie*

De arbeidsparticipatie van de groep Amsterdammers met alleen een doelgroepregistratie daalt licht tussen 2019 en 2023. Aan de rechterkant van figuur 6.1 zien we de trend in arbeidsparticipatie voor Amsterdammers die alleen in het doelgroepregister staan. Deze groep heeft per definitie geen ondersteuning van de gemeente, dus hier maken we alleen onderscheid tussen werk zonder ondersteuning en geen werk. Deze groep laat een lichte daling zien in arbeidsparticipatie, van 54% in januari 2019 naar 51% in december 2023. Van deze 10.000 Amsterdammers is eind 2023 ongeveer de helft dus niet aan het werk. Dit staat in contrast met de groep die ondersteuning via Sociaal Werk krijgt, want deze groep is juist steeds vaker aan het werk (grotendeels dankzij de ondersteuning).

**Figuur 6.1** - Trends in arbeidsparticipatie van Amsterdammers met een arbeidsbeperking



*Arbeidsparticipatie Amsterdammers zonder arbeidsbeperking stijgt licht*

Ten slotte kunnen we deze trends vergelijken met de arbeidsparticipatie van Amsterdammers zonder arbeidsbeperking, die niet zijn weergegeven in figuur 6.1. De arbeidsparticipatie van de controlegroep is eind 2023 even hoog als begin 2019, met een dip tijdens de coronaperiode. Voor de gemiddelde Amsterdammer stijgt de arbeidsparticipatie licht in deze periode (met drie procentpunten), met eenzelfde dip in 2020. De enige groep met een afnemende arbeidsparticipatie zijn dus Amsterdammers met alleen een doelgroepregistratie.

### 6.2.3 Arbeidsstatus van Amsterdammers met gemeentelijke ondersteuning minder stabiel

Het volgende onderdeel van arbeidsparticipatie waar we naar hebben gekeken is de stabiliteit van de arbeidsstatus. Een stabiele arbeidsstatus betekent in deze context dat de arbeidsstatus van mensen constant blijft tussen 2019 en 2023, terwijl een instabiele status erop wijst dat mensen vaker starten en stoppen met betaald werk. Het is goed om te beseffen dat er zowel sprake is van stabiliteit bij constant werk als bij een situatie van constante werkloosheid. Het zegt dus weinig over de mate van arbeidsparticipatie en moet daarom worden geïnterpreteerd in combinatie met onze bovenstaande analyses hierover. Eén manier om de stabiliteit in kaart te brengen, is door vast te stellen hoe vaak mensen wisselen tussen wel en geen betaald werk.

*Amsterdammers met ondersteuning via Sociaal Werk hebben een minder stabiele arbeidsstatus*  
 Amsterdammers die op enig moment ondersteuning van Sociaal Werk hebben gekregen, hebben een minder stabiele arbeidsstatus vergeleken met de andere groepen Amsterdammers. Tabel 6.2 toont de transities tussen wel en geen betaald werk voor de verschillende groepen Amsterdammers. Een score van 1 wijst erop dat iemand op één moment tussen 2019 en 2023 werk heeft gekregen of werkloos is geraakt. De cijfers in tabel 6.2 zijn opvallend in twee opzichten. Ten eerste is het aantal transities voor Amsterdammers met alleen een doelgroepregistratie (1,3) vergelijkbaar met dat van Amsterdammers zonder arbeidsbeperking (1,5/1,3). Qua stabiliteit van arbeidsparticipatie



zijn er dus weinig verschillen tussen deze groepen. Ten tweede is het aantal transitie voor Amsterdammers met ondersteuning via Sociaal Werk (2,8) veel hoger dan voor de andere groepen. Dit komt deels door het grote verschil in arbeidsparticipatie in perioden met en zonder ondersteuning, zoals we hierboven bespraken. Wat in de meeste gevallen inhoudt dat deze mensen respectievelijk een baan krijgen of verliezen. Dat is echter niet de enige verklaring. Nadere analyses laten zien dat deze groep ook in perioden zonder ondersteuning relatief vaak van arbeidsstatus verandert.

**Tabel 6.2** - Gemiddeld aantal transitie tussen werk en werkloosheid van Amsterdammers met en zonder arbeidsbeperking, 2019-2023

Groep	Aantal transitie
<b>Totaal Amsterdammers met een arbeidsbeperking</b>	1,7
Ondersteuning via Sociaal Werk	2,8
Alleen in doelgroepregister	1,3
<b>Controlegroep</b>	1,5
<b>Gemiddelde Amsterdammers</b>	1,3

*Amsterdammers met een arbeidsbeperking zijn gemiddeld korter aan het werk en langer werkloos*

Amsterdammers met een arbeidsbeperking hebben gemiddeld korter werk en blijven, als ze geen werk hebben, langer werkloos dan Amsterdammers zonder arbeidsbeperking. Een tweede manier om de stabiliteit van de arbeidssituatie te meten, is door te kijken hoelang mensen in elke groep gemiddeld aan het werk blijven als zij werk vinden en hoelang mensen werkloos blijven vanaf het eerste moment dat ze geen werk meer hebben. Het gaat met andere woorden om de gemiddelde, aaneengesloten perioden van werk en werkloosheid (zie tabel 6.3). Vooral bij werkloosheidsduur zien we een groot verschil. De gemiddelde Amsterdammer is gemiddeld 17 maanden werkloos; voor Amsterdammers met een arbeidsbeperking duurt dit gemiddeld ruim een jaar langer (30 maanden). We zien verder opvallende verschillen tussen de twee groepen Amsterdammers met een arbeidsbeperking. Degenen met ondersteuning via Sociaal Werk blijven kort aan het werk en zijn ten opzichte van de andere groepen ook kort werkloos. De ondersteuning speelt hier waarschijnlijk een belangrijke rol bij, omdat deze vaak van tijdelijke aard is (zie paragraaf 6.2). Mensen met alleen een doelgroepregistratie kennen daarentegen langere perioden van werk, maar ook langere perioden van werkloosheid. Wanneer zij een baan hebben, lukt het hen dus vrij goed om aan het werk te blijven. Wat mogelijk voor een deel wordt verklaard doordat in deze groep ook mensen zitten met een Wsw-dienstverband. Tegelijkertijd zien we ook dat wanneer deze groep werkloos raakt, het voor hen moeilijker is om weer werk te vinden.

**Tabel 6.3** - Gemiddelde duur van perioden werk en werkloosheid van Amsterdammers met en zonder arbeidsbeperking, 2019-2023

Groep	Maanden werk	Maanden werkloos
<b>Totaal Amsterdammers met een arbeidsbeperking</b>	33	30
Ondersteuning via Sociaal Werk	24	19
Alleen in doelgroepregister	36	35
<b>Controlegroep</b>	38	25
<b>Gemiddelde Amsterdammers</b>	38	17

## 6.3 Effecten van ondersteuning uit Participatiewet op korte en langere termijn positief

In deze paragraaf richten we ons alleen op de 3.419 Amsterdammers die tussen 2019 en 2023 op enig moment gemeentelijke ondersteuning kregen via de Participatiewet. We analyseerden de duurzaamheid van hun dienstverbanden en hun arbeidsparticipatie nadat de ondersteuning van Sociaal Werk werd beëindigd.

### 6.3.1 Duurzaamheid van dienstverbanden met ondersteuning neemt toe

In hoofdstuk 5 zagen we dat de groep Amsterdammers met ondersteuning uit de Participatiewet volgens de data van de gemeente steeds langere dienstverbanden heeft. Met de CBS-microdata kunnen we hiervan een vollediger beeld schetsen, omdat we ook beschikken over de gegevens van mensen die geen werk hebben.

Figuur 6.2 toont aan de linkerkant de duur van dienstverbanden voor alle 3.419 mensen die op enig moment tussen 2019 en 2024 zijn ondersteund via de Participatiewet. De rechterkant geeft de duur van dienstverbanden weer voor specifiek de groep mensen die op dat moment begeleid werden door Sociaal Werk. Per maand hebben we vastgesteld of en hoe lang zij op dat moment betaald werk hadden, ongeacht of ze in die maand ondersteuning kregen. Door de beschikbaarheid van gegevens over betaald werk uit 2015-2018, kunnen we al vanaf januari 2019 lange dienstverbanden waarnemen.

*Amsterdammers die in beeld zijn bij de gemeente, hebben steeds langere dienstverbanden*  
 In figuur 6.2 zien we in de linkergrafiek dat de gemiddelde lengte van dienstverbanden van Amsterdammers die op enig moment ondersteuning hebben gehad, toeneemt tussen januari 2019 en december 2023. Dat wil zeggen; een steeds groter deel van deze groep heeft steeds langere dienstverbanden. Zo had ongeveer een kwart van de groep in januari 2019 een dienstverband van langer dan een jaar (26%); in december 2023 was dit gestegen naar ruim de helft (52%). Dit wijst op een sterke toename in de duurzaamheid van werk voor Amsterdammers met ondersteuning via Sociaal Werk.

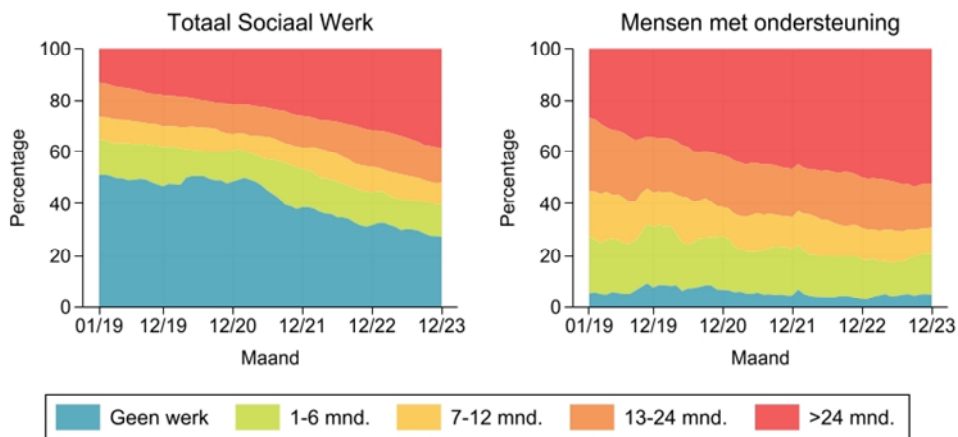
*Langere dienstverbanden deels verklaard doordat Amsterdammers ook langer ondersteuning ontvangen*

Nadere analyses wijzen op drie factoren die bijdragen aan deze trend. Ten eerste zijn er

steeds meer mensen die ondersteuning via Sociaal Werk hebben. Deze ondersteuning hangt sterk samen met het hebben van betaald werk, zoals we hierboven zagen. En zolang de ondersteuning blijft lopen, is het waarschijnlijk dat dienstverbanden ook doorlopen. Een tweede oorzaak is dat mensen steeds langer ondersteuning krijgen. In het verlengde van de eerste oorzaak betekent langere ondersteuning meestal langer werk. Ten derde is er tussen 2019 en 2023 een lichte toename in arbeidsparticipatie tijdens ondersteuning. Ondersteuning gaat tijdens de hele periode meestal gepaard met betaald werk, maar dit geldt in 2023 nog sterker dan in 2019 (met een verschil van 1-2 procentpunt).

*Amsterdammers steeds vaker duurzaam aan het werk met ondersteuning van Sociaal Werk*  
 Deze tweede en derde factoren betekenen dat de dienstverbanden steeds langer worden voor de mensen die ondersteuning krijgen. Dit zien we in de rechterhelft van figuur 6.2. Hier hebben we weer per maand vastgesteld wat de lengte van dienstverbanden is, maar in dit geval specifiek voor de mensen die op dat moment werden ondersteund. De samenstelling van deze groep verandert dus geleidelijk in de loop der tijd, omdat niet iedereen op elk moment ondersteuning ontvangt. We zien in de figuur dat ook deze specifiekere groep steeds langere dienstverbanden heeft. Dit wijst erop dat het deze mensen steeds vaker lukt om duurzaam aan het werk te blijven met ondersteuning van Sociaal Werk.

**Figuur 6.2** - Duur dienstverbanden voor mensen met sociaal werk, 2019-2023



### 6.3.2 Ondersteuning heeft een blijvend, positief effect op arbeidsparticipatie

De analyses uit de vorige subparagraaf maken geen onderscheid tussen de periode voor en na gemeentelijke ondersteuning. Dit onderscheid is om twee redenen wel belangrijk. Ten eerste, omdat ondersteuning meestal tijdelijk is. Gemiddeld duurt ondersteuning 19 maanden en in ruim de helft van de gevallen (57%) is deze beëindigd tussen 2019 en 2023.<sup>yyy</sup> Ten tweede is het gezien de vaak tijdelijke aard van ondersteuning relevant om na

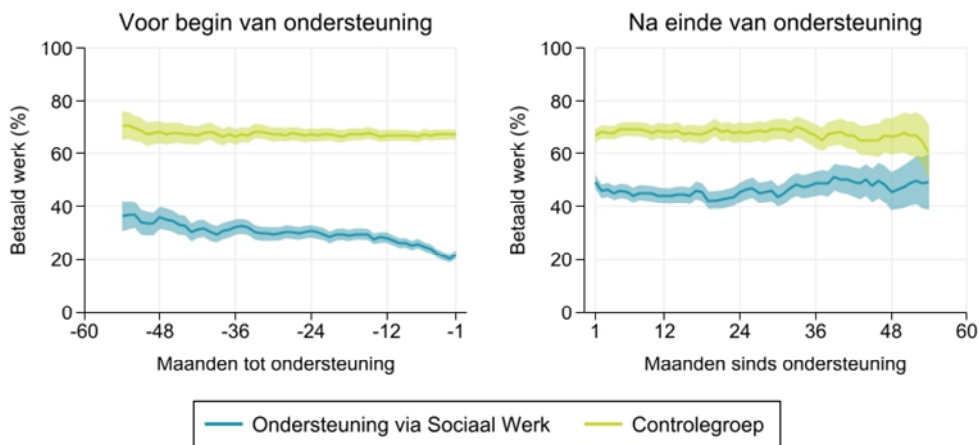
<sup>yyy</sup> Een kanttekening bij deze percentages is dat ze worden beïnvloed door hoe lang we mensen in totaal kunnen volgen. Met een langere dataset zou er een stijging zijn van zowel de gemiddelde duur van ondersteuning als het percentage dat is beëindigd. Daarnaast zijn er verschillen tussen typen ondersteuning: zo duurt een proefplaatsing gemiddeld slechts twee maanden, terwijl Beschut Werk gemiddeld 33 maanden duurt (zie tabel B2.2 in de bijlage). Ten slotte duurt ondersteuning voor mensen met

te gaan wat er gebeurt met de arbeidsparticipatie nadat de ondersteuning stopt. Dit om de effectiviteit ervan te kunnen vaststellen. Door de arbeidsparticipatie voor en na ondersteuning te meten, krijgen we daar inzicht in. Voor elk van de 3.419 personen zijn we nagegaan of iemand betaald werk had voor aanvang van de begeleiding. Waarbij we opmerken dat de duur van deze periode per persoon verschilt, omdat het startmoment van ondersteuning ook per persoon verschilt. Op dezelfde manier hebben we onderzocht of deze mensen betaald werk hadden na afloop van de ondersteuning; ook de lengte van deze periode varieert.

*Arbeidsparticipatie na ondersteuning Sociaal Werk hoger dan ervoor*

De arbeidsparticipatie van mensen die begeleid werden bij het vinden van werk, is na afloop van de ondersteuning hoger dan vóór de ondersteuning. In figuur 6.3 hebben we de arbeidsparticipatie voor en na ondersteuning opgenomen. De linkerfiguur geeft de arbeidsparticipatie voor aanvang van de ondersteuning weer. De rechterfiguur toont de arbeidsparticipatie na afloop van de ondersteuning. De arbeidsparticipatie tijdens ondersteuning is hier dus niet zichtbaar. Voor aanvang van de ondersteuning is de gemiddelde arbeidsparticipatie van Amsterdammers die op enig moment ondersteuning hebben gehad ongeveer 30% (linkergrafiek, blauwe lijn). Na afloop van de ondersteuning is dit ongeveer 47% (rechtergrafiek, blauwe lijn); een stijging van 17 procentpunten. Hoewel dit een terugval is ten opzichte van de arbeidsparticipatie tijdens ondersteuning<sup>zzz</sup>, lijkt de begeleiding een blijvend, positief effect te hebben op arbeidsparticipatie; ten opzichte van de situatie ervoor blijft de arbeidsparticipatie hoger. Dit is een aanzienlijk effect dat bovendien niet afzwakt maar constant blijft, zelfs ruim vier jaar later (zie de rechterkant van figuur 6.3).

**Figuur 6.3** - Arbeidsparticipatie voor Amsterdammers met een arbeidsbeperking voor en na ondersteuning (met 95% betrouwbaarheidsintervallen)



*Effect ondersteuning lijkt niet te komen door andere factoren*

Met alleen bovengenoemde analyse weten we echter niet zeker of het verschil alleen door de ondersteuning komt of ook door andere factoren, zoals fluctuaties op de arbeidsmarkt. Om dat verder te toetsen, hebben we in dezelfde perioden gemeten wat de arbeidsparticipatie van de controlegroep is. Deze controlegroep lijkt op de groep die wel

een doelgroepregistratie veel langer (24 maanden) dan voor mensen zonder doelgroepregistratie (6 maanden); een verschil dat we niet kunnen verklaren.

<sup>zzz</sup> Zoals we benoemden in paragraaf 6.1 gaat ondersteuning bijna altijd samen met betaald werk.

ondersteuning kreeg, maar geen arbeidsbeperking heeft.<sup>aaaa</sup> In figuur 6.3 zien we dat de arbeidsparticipatie van de controlegroep vrijwel hetzelfde is in de twee perioden (groene lijn, ongeveer 68%, respectievelijk). We kunnen de twee groepen gebruiken om het causale effect van ondersteuning te schatten. Dit laat zien dat ondersteuning een effect heeft van ongeveer 17 procentpunten, met een 95% betrouwbaarheidsinterval van 13-21 procentpunten (zie tabel B2.3 in de bijlage voor de volledige resultaten). Ondersteuning via Sociaal Werk heeft dus een langdurig stimulerend effect op arbeidsparticipatie van tussen de 13 en 21 procentpunten.<sup>bbbb</sup> Dit verklaart ook waarom er binnen deze groep steeds meer zelfstandig werkenden zijn ten opzichte van het aantal werklozen (zie figuur 6.1 in paragraaf 6.1). Gemeentelijke ondersteuning verkleint daarmee de achterstand van Amsterdammers met een arbeidsbeperking op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd hebben zij ook na het einde van de ondersteuning nog altijd minder vaak werk dan vergelijkbare Amsterdammers zonder arbeidsbeperking.

## 7 Ervaringen van de doelgroep en betrokkenen

Dit hoofdstuk beschrijft hoe Amsterdammers met een arbeidsbeperking, uitvoerende professionals en werkgevers het gemeentelijke beleid en de ondersteuning ervaren. Ook komt aan bod in hoeverre de begeleiding van Amsterdammers met een arbeidsbeperking volgens hen doeltreffend is. Dat doen we aan de hand van vier verschillende fases die Amsterdammers doorlopen in de begeleiding naar werk. We onderscheiden vier fases in het proces waarbij de gemeente Amsterdammers met een beperking ondersteunt. De eerste fase is de toeleiding naar de afdeling Sociaal Werk, waarbij klantbegeleiders een Amsterdammer doorverwijzen naar Sociaal Werk. De tweede fase is de begeleiding naar werk door Sociaal Werk. De derde fase is de plaatsing bij een werkgever, en de vierde fase is de begeleiding tijdens werk. We focussen daarbij op aanknopingspunten die de begeleiding naar en tijdens werk van de gemeente effectiever maken. Daarmee beantwoorden we de volgende onderzoeksvraag:

*In hoeverre ervaren de doelgroep en betrokkenen de ondersteuning van de gemeente bij het toeleiden naar werk van mensen met een arbeidsbeperking als effectief?*

<sup>aaaa</sup> Als voorbeeld: stel dat persoon A uit de groep mensen met Sociaal Werk ondersteuning kreeg tussen januari 2021 en juni 2022. In dat geval meten we voor persoon B van de controlegroep – die dezelfde demografische kenmerken heeft als persoon A – of diegene betaald werk had vóór januari 2021 en na juni 2022. De timing komt dus per gematcht paar overeen met het begin en einde van ondersteuning, met als verschil dat persoon A daadwerkelijk werd ondersteund en persoon B niet. We gebruiken hiervoor specifiek de 3.813 Amsterdammers die we kunnen matchen aan Amsterdammers met ondersteuning via Sociaal Werk.

<sup>bbbb</sup> We hebben hiervoor een zogenoemde *difference-in-differences*-schatting gebruikt. In bijlage 2, tabel B2.3 presenteren we een alternatieve schatting op basis van *fixed effects* voor personen, wat leidt tot een groter effect van ongeveer 25 procentpunten. Recent onderzoek wijst er echter op dat *fixed effects*-modellen vertekend kunnen zijn bij *difference-in-differences*-schattingen. Zie Roth, J. et al., What's Trending in Difference-in-Differences? A Synthesis of the Recent Econometrics Literature, *Journal of Econometrics*, 235(2), 2023, 2218-2244.

Met de beantwoording van deze onderzoeksvraag willen we het meer kwantitatieve beeld uit de vorige hoofdstukken aanvullen met kwalitatieve informatie.

Daartoe hebben we diverse interviews gehouden en informatie opgehaald met enquêtes. Ten eerste hebben we gesproken met professionals in de uitvoering: jobcoaches, medewerkers van het WSP en de Sociaal Werkkoepel. Ook hebben we een enquête afgenomen onder klantbegeleiders van WPI. Ten tweede hebben we interviews gehouden onder de doelgroep Amsterdammers met een arbeidsbeperking. We spraken Amsterdammers die in het verleden begeleid zijn door Sociaal Werk en Amsterdammers die nog steeds ondersteuning krijgen, waaronder Amsterdammers die via Sociaal Werk bij Pantar werken. Verder namen we een enquête af onder werkgevers die via Sociaal Werk meerdere Amsterdammers met een arbeidsbeperking in dienst hebben. Enkele van hen interviewden we ook telefonisch. Tot slot haalden we via een enquête informatie op onder coaches van Pantar.

**Tabel 7.1** - Overzicht van interviews en enquêtes die we hebben afgenomen.

Groep	Interviews	Enquête	Overig
Klantbegeleiders		62	
Medewerkers Sociaal Werk	17		
Jobcoaches/consulenten		61	Groepsgesprek
Werkgevers	4	33 <sup>cccc</sup>	
Amsterdammers met een arbeidsbeperking	26		

### Deelconclusie

Amsterdammers, werkgevers, jobcoaches en consulenten ervaren de ondersteuning van de gemeente bij de toeleiding naar werk van mensen met een arbeidsbeperking grotendeels als effectief. In de aanpak van de gemeente is ruimte voor de behoefte van de Amsterdammer, doordat het beleid ruimte voor maatwerk biedt. Dit sluit aan bij de Amsterdamse Maatwerk Methode. Amsterdammers met een arbeidsbeperking herkennen dit veelal in de ondersteuning die zij (hebben) ontvangen: de jobcoach of consulent denkt mee en ziet de wensen van de Amsterdammer als leidend. Jobcoaches, Amsterdammers en werkgevers ervaren de instrumenten die vanuit Sociaal Werk ingezet kunnen worden als passend en effectief. Al vinden werkgevers de (aanvraag)procedures van de gemeente wel complex.

In de overdracht naar Sociaal Werk toe en in de begeleiding zelf zien we knelpunten waardoor Amsterdammers met een arbeidsbeperking mogelijk niet (tijdig) de juiste ondersteuning krijgen. Jobcoaches geven aan dat ze door de vele taken een hoge werkdruk hebben en daardoor moeite hebben om voldoende en kwalitatief goede ondersteuning te bieden, vooral na de plaatsing van Amsterdammers. Tegelijkertijd begrijpen we van werkgevers dat zij na de plaatsing behoefte blijven houden aan

<sup>cccc</sup> Bij 4 van de 33 werkgevers hebben we de enquête telefonisch gecombineerd met een verdiepend interview.

(administratieve) ondersteuning. Ook als er een interne jobcoach is of als een medewerker al langer in vaste dienst is. Jobcoaches voorzien hier door de ruimte in de uitvoering momenteel verschillend in. Jobcoaches wijzen er bovendien op dat ze door ziekte en uitval van collega's bij Sociaal Werk extra werkdruk ervaren, doordat de individuele caseload verder toeneemt. Daarnaast hebben Amsterdammers te maken met wisselingen in jobcoaches, wat de ondersteuning niet ten goede komt.

Daarnaast zijn er volgens jobcoaches niet altijd voldoende passende werkplekken beschikbaar. Werkgevers geven op hun beurt het signaal af dat het soms lastig is om vacatures vervuld te krijgen.

## 7.1 Fase 1: geen uniforme werkwijze in toeleiding naar Sociaal Werk

In deze eerste fase verwijzen klantbegeleiders Amsterdammers door naar Sociaal Werk als ze vanwege een arbeidsbeperking (en na 2022: ondersteuningsbehoefte) in aanmerking komen voor extra ondersteuning in hun zoektocht naar werk. Ondanks een warme overdracht ervaren zowel klantbegeleiders als jobcoaches dat de samenwerking in deze fase soms moeizaam verloopt; de doelgroep van sociaal werk is niet duidelijk afgebakend, procesafspraken worden in de praktijk onvoldoende gevolgd en de kwaliteit van het klantbeeld voldoet nog niet.

### 7.1.1 Beperkt tijd voor bepalen van inzet instrumenten en geen sturing hierop

*Deel klantbegeleiders ervaart onvoldoende tijd voor passende doorverwijzing*

Een deel van de klantbegeleiders ervaart onvoldoende tijd om Amsterdammers goed te kunnen doorverwijzen. Klantbegeleiders kunnen uit veel instrumenten kiezen, waaronder Sociaal Werk, en moeten hier een afweging in maken.<sup>218</sup> Een deel van de klantbegeleiders geeft aan dat ze onvoldoende tijd ervaren om Amsterdammers goed door te verwijzen naar een passend instrument. Zij geven aan dat er door de hoge caseload snel geschakeld moet worden.<sup>219</sup> Enkele klantbegeleiders geven aan dat doorverwijzen naar Sociaal Werk vergeleken met andere instrumenten geen extra tijd kost.<sup>220</sup> Hierbij helpt het volgens een klantbegeleider wel om korte lijnen te hebben met de jobcoaches van Sociaal Werk.<sup>221</sup>

*WPI stuurt niet op inzet instrumentarium door klantbegeleiders*

Vanuit de afdeling WPI is er geen sturing op of evaluatie van de inzet van instrumenten door klantbegeleiders.<sup>222</sup> Dit, terwijl de keuzes van de klantbegeleiders bepalend zijn voor het vervolgtraject van een Amsterdammer. Ambtenaren van de afdeling Sociaal Werk hebben het beeld dat het onvoldoende helder voor klantbegeleiders is welke mogelijkheden er aan instrumenten zijn en wat de te nemen stappen zijn. Ze denken bij klantbegeleiders een voorkeur voor instrumenten te zien waarmee ze goede ervaring hebben.<sup>223</sup> Ook worden de opties om instrumenten in te zetten los van elkaar gezien, in plaats van in aanvulling op elkaar: er kunnen ook meerdere instrumenten ingezet worden.<sup>224</sup>



## 7.1.2 Warme overdracht via driegesprek met klantbegeleider en jobcoach

Volgens klantbegeleiders en jobcoaches vindt er een warme overdracht plaats naar Sociaal Werk via een 'driegesprek': hierbij zijn de klantbegeleider, de jobcoach van Sociaal Werk en de Amsterdammer in kwestie aanwezig. Klantbegeleiders en jobcoaches ervaren dit als goed contact. Na dit driegesprek neemt de jobcoach de begeleiding in principe over als de Amsterdammers arbeidsfit is.<sup>225</sup> Uit de praktijk blijkt echter dat er ook Amsterdammers instromen bij Sociaal Werk, die nog niet klaar zijn om aan het werk te gaan (zie paragraaf 5.2.3). Er is geen officieel aanmeldformulier waarop de klantbegeleider de Amsterdammer kan aanmelden voor een driegesprek.<sup>226</sup>

## 7.1.3 Ontbreken van duidelijk afgebakende doelgroep bemoeilijkt overdracht naar Sociaal Werk

*Niet altijd duidelijk voor klantbegeleider wanneer door te verwijzen naar Sociaal Werk*

Niet alle klantbegeleiders weten wanneer ze een Amsterdammer kunnen doorverwijzen naar Sociaal Werk. Een klantbegeleider moet herkennen dat iemand in aanmerking komt voor ondersteuning van Sociaal Werk en diegene daarna doorverwijzen. Ondanks dat een heel groot deel van de klantbegeleiders weet wanneer ze iemand moeten doorsturen naar Sociaal Werk, is dit niet voor iedereen duidelijk. Zo was volgens enkele klantbegeleiders niet altijd helder wanneer iemand een arbeidsbeperking had (dit was tot 2022 het criterium om iemand naar Sociaal Werk door te verwijzen), en daardoor wordt het omschreven als een grijs gebied.<sup>227</sup> Medewerkers vanuit de afdeling Sociaal Werk denken dat er meer Amsterdammers aangemeld kunnen worden bij Sociaal Werk. Dit heeft enerzijds te maken met de opgave van de klantbegeleiders en de grote caseload die ze hebben en anderzijds met meningsverschillen over wanneer iemand past bij Sociaal Werk.<sup>228</sup>

*Onduidelijke afbakening doelgroep sociaal werk geeft ruimte voor meningsverschillen*

De wijze waarop de doelgroep van sociaal werk nu is afgebakend, zorgt voor onduidelijkheid in de overdracht. Meerdere klantbegeleiders geven aan dat doorverwijzen naar Sociaal Werk niet altijd makkelijk is, omdat jobcoaches soms een andere afweging maken over of iemand bij Sociaal Werk past. Zo zijn er soms meningsverschillen over wie er tot de doelgroep van sociaal werk behoort en wanneer iemand klaar is voor betaald werk.<sup>229</sup><sup>230</sup> De verbreding van de doelgroep die bij Sociaal Werk terecht kan in 2022 heeft dit knelpunt (nog) niet verholpen; hoewel mensen met een bredere ondersteuningsbehoefte bij Sociaal Werk terecht kunnen, ervaren klantbegeleiders dat jobcoaches dit nog niet altijd zo toepassen.

---

*“De kaders van de toelating zijn op papier ruimer geworden, waardoor het op papier lijkt dat jouw klant doorverwezen kan worden. Maar in de praktijk blijkt de jobcoach er toch anders over te denken.”<sup>231</sup>*

---

*Klantbegeleiders stuiten op signaal dat Sociaal Werk vol zit*

Klantbegeleiders geven daarnaast het signaal af dat het ook door capaciteitsproblemen soms moeizaam is om een Amsterdammer bij de afdeling Sociaal Werk te plaatsen. Dit leidt er in sommige gevallen toe dat klantbegeleiders vervolgens geen Amsterdammers meer



doorverwijzen naar Sociaal Werk.<sup>232</sup> De jobcoaches die wij spraken, bevestigen dat ze soms 'nee' moeten zeggen tegen nieuwe klanten als ze veel mensen in hun caseload hebben die nog op zoek zijn naar werk.<sup>233</sup>

### 7.1.4 Jobcoaches van mening dat deel doorverwezen Amsterdammers niet klaar is voor werk

*Sociaal Werk ontvangt Amsterdammers die nog niet klaar zijn voor werk*

Vanuit de afdeling Sociaal Werk komt het signaal dat er door klantbegeleiders regelmatig Amsterdammers worden aangemeld die nog niet klaar zijn om aan het werk te gaan. Het idee leeft dat de klantbegeleiders niet goed op de hoogte zijn wat de afdeling Sociaal Werk voor de Amsterdammer kan betekenen.<sup>234</sup> Jobcoaches geven aan dat klantbegeleiders soms Amsterdammers doorsturen die beter eerst een ander traject kunnen volgen, zoals een leerstage.<sup>235</sup> Ook missen jobcoaches een gemeenschappelijke visie. Zo ervaren zij dat de klantbegeleider focust op de uitstroom naar betaald werk, terwijl het bij Sociaal Werk van belang is dat een Amsterdammer eerst arbeidsfit<sup>dddd</sup> wordt.<sup>236</sup> Er lijken verschillende ideeën te bestaan over wanneer iemand geplaatst zou kunnen worden en of het van belang is dat iemand eerst arbeidsfit is. We krijgen het signaal dat een deel van de jobcoaches voorzichtig is met plaatsen met het idee dat een mislukte plaatsing kan zorgen voor schade. Een ander perspectief is dat een mislukte plaatsing iets is waar iemand van kan leren.<sup>237</sup> Dit verschil in focus geeft wel eens irritatie tussen klantbegeleiders en jobcoaches.<sup>238</sup> Bij Sociaal Werk leeft het idee dat klantbegeleiders onvoldoende op de hoogte zijn van alternatieve instrumenten die ingezet kunnen worden naast Sociaal Werk.<sup>239</sup> Wel zien jobcoaches dat klantbegeleiders over de tijd heen steeds beter weten welke Amsterdammers bij Sociaal Werk terecht kunnen en wat de taken zijn van de jobcoach.<sup>240</sup>

*Jobcoaches missen ondersteuning die focust op arbeidsfit maken*

Jobcoaches geven aan dat het de groep Amsterdammers die nog niet klaar is om aan het werk te gaan momenteel ontbreekt aan actieve ondersteuning. De klantbegeleider zou hier door de hoge caseload te weinig tijd voor hebben. Voorheen voerde de afdeling Toeleiding Passend Werk deze taak uit. Hiervoor is AmsterdamWerkt in de plaats gekomen, maar jobcoaches geven in het groepsgesprek aan dat de samenwerking met deze afdeling beter kan en dat het aanbod niet helemaal overeenkomt met wat er eerder werd aangeboden.<sup>241</sup>

### 7.1.5 Kwaliteitslijnen worden niet altijd gevolgd, leidt tot onduidelijkheid in taken

Vanuit verschillende kanten zijn er signalen dat betrokken afdelingen de kwaliteitslijnen waarin afspraken over taken en de ketensamenwerking zijn vastgelegd, niet altijd volgen. Dat resulteert in onduidelijkheid van taken. De Sociaal Werkkoepel geeft het signaal af dat er meestal niet volgens de afspraken in deze lijn wordt gewerkt.<sup>242</sup> Daarnaast zeggen zowel klantbegeleiders als jobcoaches dat het voor hen niet altijd duidelijk is welke taken bij wie zijn belegd. Bijvoorbeeld het aanvragen van een doelgroepverklaring, of het meten van de loonwaarde van een Amsterdammer.<sup>243</sup> Klantbegeleiders geven aan dat ze door de stroperige samenwerking taken van de jobcoach zelf oppakken, hoewel ze hier niet voor

---

<sup>dddd</sup> Met arbeidsfit wordt bedoeld dat iemand klaar is om aan het werk te gaan.

zijn opgeleid.<sup>244</sup> Jobcoaches zeggen op hun beurt dat de klantbegeleider de regie hoort te houden als iemand is overgedragen naar Sociaal Werk, maar dat jobcoaches dit in de praktijk vaak overnemen bij een aanmelding.<sup>245</sup>

### 7.1.6 Klantbeeld volgens jobcoaches nog niet voldoende informatief

De informatie over de klant (het klantbeeld) dat Sociaal Werk ontvangt bij een aanmelding, is volgens jobcoaches nog vaak onvoldoende informatief om een klant goed naar werk te kunnen begeleiden. De klantbegeleider heeft door de regiefunctie als taak het klantbeeld voorafgaand aan de aanmelding naar Sociaal Werk op orde te maken. Teammanagers van Sociaal Werk merken dat de informatie in het klantbeeld regelmatig kwalitatief niet op orde is: de informatie is niet juist of onvolledig doordat bijvoorbeeld het cv ontbreekt.<sup>246</sup> Een goed klantbeeld is een voorwaarde om de Amsterdammers goed te kunnen begeleiden en te kunnen matchen op werk.<sup>247</sup> Jobcoaches en consultants merken op dat klantbegeleiders vooral aandacht hebben voor de 'zichtbare' zaken, zoals iemands opleidingsniveau, terwijl er voor een succesvolle plaatsing ook inzicht moet zijn in zaken die onder de oppervlakte liggen, zoals motivatie.<sup>248</sup> Ook komt het klantbeeld niet altijd overeen met de werkelijkheid: het uitgangspunt is dat alleen Amsterdammers bij Sociaal Werk worden aangemeld die klaar zijn voor werk (en dus matchbaar zijn), maar een groot deel van de aangemelde Amsterdammers blijkt niet-matchbaar te zijn.<sup>249</sup> De wens van het college om het klantbeeld met daarin de ondersteuningsbehoefte van de Amsterdammers te verbeteren (de cohortaanpak) heeft volgens de ambtelijke organisatie door de gebrekkige informatie nog niet geresulteerd in inhoudelijk verbeterde klantbeelden.<sup>250</sup>

## 7.2 Fase 2: maatwerk, maar ook overlap in de begeleiding naar werk

Na de overdracht ondersteunt de jobcoach of consultant de Amsterdammer bij het vinden van passend en duurzaam werk. Eventueel wordt hierbij hulp van een jobhunter of het WSP ingezet. Amsterdammers ervaren het contact met Sociaal Werk overwegend als positief: jobcoaches en consultants zijn betrokken en passen maatwerk toe. Jobcoaches en consultants zijn op hun beurt positief over de vrijheid die ze krijgen in hun werk. Die vrijheid heeft wel een keerzijde: er lijkt niet altijd eenduidig gewerkt te worden, waardoor de ondersteuning kan verschillen. Ook ervaren jobcoaches en consultants de samenwerking met het WSP als inefficiënt.

### 7.2.1 Jobcoaches en consultants overwegend positief over beschikbare instrumenten Sociaal Werk

Het merendeel van de jobcoaches en consultants is positief over de in te zetten instrumenten van Sociaal Werk. Ze zijn goed op de hoogte van de instrumenten via onder andere de instrumentengids EVA en de website van het WSP<sup>251</sup> en ook via weekstarts of andere collega's.<sup>252</sup> Jobcoaches en consultants ervaren het beleid en beschikbare instrumentarium als positief en bruikbaar.<sup>253</sup> In het groepsgesprek gaven zij daarnaast aan dat ze blij zijn met het brede instrumentarium dat de gemeente Amsterdam biedt, ook in vergelijking met andere gemeenten.<sup>254</sup> Jobcoaches en consultants geven verder aan dat er veel ruimte is voor maatwerk in het werk wat zij doen, zij kijken bijvoorbeeld of iemand

voldoende gemotiveerd is om via Sociaal Werk aan het werk te gaan. Sommige jobcoaches zien ook risico's van deze ruimte voor eigen interpretatie.<sup>255</sup> Maatwerk kan ertoe leiden dat jobcoaches tot een ander oordeel komen over of iemand binnen de doelgroep van sociaal werk past. Ook maken jobcoaches zelf de afweging of ze bijvoorbeeld op huisbezoek gaan of betrokken blijven na een plaatsing. Het kan dus per jobcoach verschillen hoe iemand wordt geholpen.<sup>256</sup>

## 7.2.2 Instroom en doorstroom bij Beschut Werk verloopt moeizaam

In de begeleiding naar werk krijgen we signalen over een moeizame in- en doorstroom naar Beschut Werk-werkplekken. Hier lijkt onder andere de indicatiestelling van het UWV een rol in te spelen. In de beginjaren van de Participatiewet was het volgens de ambtelijke organisatie lastig om voldoende Amsterdammers te vinden die in aanmerking kwamen voor Beschut Werk vanwege de strenge indicatiestelling bij het UWV. Samen met het UWV heeft de gemeente dit proces proberen te verbeteren.<sup>257</sup> Verder delen consulenten in het groeps gesprek dat het aanvragen van een Beschut Werk-indicatie bij het UWV lang duurt, soms wel vier maanden.<sup>258</sup> Daarnaast is de toeloop van geschikte kandidaten voor Beschut Werk ook niet makkelijk. Een reden hiervoor is dat de stap vanuit de dagbesteding (zorg) naar Beschut Werk groot is, omdat iemand bij Beschut Werk de loonwaarde daadwerkelijk moet verdienen.<sup>259</sup> Sinds de coronacrisis is de doelgroep die instroomt voor Beschut Werk volgens de ambtelijke organisatie kwetsbaarder geworden. Dit beeld herkennen de jobcoaches die we spraken in het groeps gesprek ook over de algemene doelgroep.<sup>260</sup> Ten slotte mist bij een deel van de organisatie de overtuiging dat ook voor de doelgroep van Beschut Werk (Amsterdammers met een hogere ondersteuningsbehoefte) werk mogelijk en wenselijk is.<sup>261</sup>

## 7.2.3 Uitgebreid takenpakket belemmert jobcoaches en consulenten soms nieuwe klanten aan te nemen

### *Niet altijd ruimte voor nieuwe klanten bij Sociaal Werk*

Zowel de klantbegeleiders als jobcoaches en consulenten geven het signaal af dat Sociaal Werk niet altijd ruimte heeft voor nieuwe klanten.<sup>262,263</sup> Jobcoaches en consulenten geven in het groeps gesprek aan dat er sinds de verbreding van de doelgroep flink meer mensen worden doorverwezen naar Sociaal Werk. Daarnaast zijn ze veel tijd kwijt aan (administratieve) randzaken en overleggen. Deze taken nemen nu de helft van hun tijd in beslag, waardoor er maar beperkt ruimte overblijft voor de primaire begeleidingstaak die ze hebben (in paragraaf 7.4.2 gaan we hier verder op in).<sup>eeee</sup> Ook gaven jobcoaches en consulenten aan dat ze een jobhunter missen die actief banen zoekt en dat de doelgroep veel complexer is geworden, wat ook meer tijd kost.<sup>264</sup>

### *Jobcoaches en consulenten pakken ook taken van buiten Sociaal Werk op*

Jobcoaches en consulenten van Sociaal Werk houden zich naast de taken vanuit Sociaal Werk ook bezig met het klaarmaken voor werk: lifecoaching. Dit type coaching wordt bij

---

<sup>eeee</sup> In 2023 heeft Sociaal Werk de tijdsbesteding geïnventariseerd. Volgens dit onderzoek besteden jobcoaches en consulenten ongeveer een derde van de werktijd aan intern en extern overleg. Bron: E-mail ambtelijke organisatie, *Analyse deelactiviteiten jobcoach en consulent*, d.d. 26 maart 2025.

Sociaal Werk ingezet als voortraject voor begeleiding naar werk.<sup>265</sup> Lifecoaching focust zich op het versterken van het zelfvertrouwen en draagt bij aan snellere doorstroom binnen de klantreis.<sup>266</sup> Lifecoaching kost veel tijd, maar is volgens de ambtelijke organisatie nodig om de stap naar werk te kunnen maken. Wel hopen de jobcoaches en consultants dat de taak van lifecoaching op den duur bij een andere afdeling in de gemeente wordt belegd, zodat Sociaal Werk zich volledig kan focussen op werk.<sup>267</sup> Inmiddels heeft het college besloten dat de jobcoaches er nadrukkelijk zijn voor de ondersteuning naar werk en dat zij geen lifecoaching meer bieden.<sup>268</sup>

## 7.2.4 Inefficiëntie in de huidige werkwijze vacature matchen

Bij de zoektocht naar werk kunnen zowel jobcoaches, jobhunters als het WSP betrokken zijn en dit leidt volgens betrokkenen tot inefficiëntie.<sup>269</sup> Het is voor sommige jobcoaches niet duidelijk welke taken bij de jobcoach zijn belegd en wanneer de jobhunter betrokken is bij het vinden van passend werk.<sup>270</sup> In het groepsgesprek gaven jobcoaches aan jobhunters te missen<sup>271</sup> - ze lijken onvoldoende bekend of beschikbaar te zijn. Verder kan het WSP ook betrokken zijn bij het matchen op vacatures. In de samenwerking met de accountmanagers van het WSP worden hobbels ervaren. In het groepsgesprek lichten jobcoaches toe dat ze toegang hebben tot dezelfde vacatures als het WSP. Jobcoaches geven aan dat het sneller is om zonder betrokkenheid van het WSP een Amsterdammer naar werk te begeleiden, maar dit is niet mogelijk als een werkgever een contactpersoon heeft bij het WSP.<sup>272</sup> Een enkele jobcoach geeft aan dat deze contactpersonen 'onbereikbaar' zijn en ze 'vaker niet dan wel' een reactie krijgt.<sup>273</sup> Een mogelijkheid om efficiënter te werken is het maken van afspraken, maar het is het WSP en de afdeling Sociaal Werk niet gelukt om afspraken te maken over een gezamenlijke werkwijze. Jobcoaches zagen dit niet zitten in verband met de administratieve lasten die erbij komen kijken.<sup>274</sup> Twee werkgevers met een contactpersoon bij het WSP zijn kritisch over het plaatsen via het WSP: hun contactpersoon kent de kandidaten niet direct en dat vergroot het risico op een mismatch. Ook geven ze het signaal dat ze hun vacatures niet of met moeite vervuld via het WSP. Beiden geven aan daarom liever rechtstreeks contact op te nemen met Sociaal Werk als ze mensen nodig hebben.

---

*"Het WSP komt niet met mensen, of ze komen niet met de juiste mensen. Ik kan me niet voorstellen dat er niemand in de kaartenbak zit die bij ons zou willen werken. Ik vermoed eerder dat onze vacature wel wordt geplaatst, maar dat het WSP niet actief zoekt naar geschikte kandidaten."*<sup>275</sup>

---

## 7.2.5 Amsterdammers veelal positief over begeleiding naar werk door de jobcoach

*Amsterdammers vaak tevreden met ondersteuning via Sociaal Werk*

Veel Amsterdammers die ervaring hebben met ondersteuning via Sociaal Werk zijn tevreden over de begeleiding naar werk door de jobcoach. Amsterdammers geven aan dat jobcoaches de moeite nemen om hen te leren kennen, vragen wat iemand voor werk wil doen en over het algemeen meedenken in de zoektocht naar werk.<sup>276</sup> Dit is in lijn met de uitgangspunten van de Amsterdamse Maatwerk Methode. Ook dragen jobcoaches vacatures aan, wat als prettig wordt ervaren.<sup>277</sup> Jobcoaches helpen Amsterdammers verder bij het schrijven van sollicitatiebrieven, het voorbereiden op sollicitatiegesprekken en gaan soms ook mee naar deze gesprekken.<sup>278</sup>

*Ook minder goede ervaringen met jobcoaches in begeleiding naar werk*

Van de gesproken Amsterdammers hebben enkelen ook minder goede ervaringen met jobcoaches in de begeleiding naar werk. Enkele Amsterdammers gaven aan dat hun jobcoach weinig aandacht had voor passend werk. Betrokkenen ervoeren dat de jobcoach in deze gevallen iemand snel wilde plaatsen en weinig rekening hield met de werkvoorkeuren en mogelijkheden van de Amsterdammer.<sup>279</sup> Een ander punt is de continuïteit van de jobcoaches. Meerdere Amsterdammers gaven aan dat ze in de periode dat ze bij Sociaal Werk begeleid werden, te maken hebben gehad met wisselingen van jobcoaches. Dit ervoeren sommigen als lastig, omdat de overdracht tussen de jobcoaches niet altijd goed gaat. Daardoor weten ze soms niet wie ze kunnen bereiken of zijn ze genoodzaakt om opnieuw hun hele verhaal uit te moeten leggen. Enkele Amsterdammers hebben ook tijdelijk zonder jobcoach gezeten.<sup>280</sup>

## 7.3 Fase 3: Amsterdammers en werkgevers vaak tevreden over plaatsing, wel tekort aan passend werk

Als een Amsterdammer werk vindt, ondersteunen jobcoaches en consultants bij de plaatsing. Ze helpen werkgevers bijvoorbeeld bij het aanvragen van subsidieregelingen. Amsterdammers en werkgevers zijn overwegend positief over de match van de plaatsing: beiden ervaren in de meeste gevallen dat kandidaat en werkplek bij elkaar passen. Wel valt op dat een plaatsing niet structureel geëvalueerd wordt, ook niet als een (proef)plaatsing eindigt. Verder lijkt er soms sprake te zijn van een discrepantie tussen vraag en aanbod van werk: jobcoaches zien bijvoorbeeld een tekort aan passend (zittend) werk en van werkgevers krijgen we het signaal dat ze vacatures voor fysiek, zwaar werk niet vervuld krijgen.

### 7.3.1 Niet altijd voldoende en passende werkplekken

Jobcoaches gaven in het groepsgesprek het signaal af dat er niet voldoende werkplekken zijn om alle Amsterdammers passend aan het werk te helpen.<sup>281</sup> In het groepsgesprek deelden jobcoaches dat er in het algemeen een tekort aan zittend werk is; er bestaat een wachtlijst bij Pantar voor Amsterdammers die licht productiewerk kunnen doen, al dan niet

met een Beschut Werk-indicatie.<sup>282283ffff</sup> Hbo- en wo-opgeleide Amsterdammers die wij spraken gaven aan dat hun jobcoaches geen vacatures hadden op mbo+-niveau.<sup>284 285</sup> Volgens jobcoaches is er onder hbo- en wo-geschoolden met een beperking minder behoefte aan begeleiding bij het vinden van werk.<sup>286</sup> Wellicht wordt dit veroorzaakt doordat hoger opgeleide Amsterdammers sneller zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Er bestaat een matchingstafel Theoretisch opgeleiden waarin de afdeling Sociaal Werk en WSP deze groep extra aandacht geven.<sup>287</sup>

---

*'Mijn jobcoach vertelde dat ik de enige hbo'er was in zijn caseload en dat hij in zijn netwerk geen passende vacatures wist. Ik denk dat hbo'ers en wo'ers onvoldoende in beeld zijn bij de gemeente.'*<sup>288</sup>

---

Ook merkten jobcoaches op dat er onvoldoende banen zijn met mogelijkheden tot *jobcarving*, waarbij een baan wordt aangepast aan de mogelijkheden van de werknemer.<sup>289</sup> Ook elders in de ambtelijke organisatie hoorden we dat werkgevers momenteel te veel gericht zijn op standardeisen van een functie.<sup>290</sup> Twee werkgevers die wij spraken, gaven op hun beurt het signaal dat ze moeite hebben om vacatures vervuld te krijgen. Daarbij ging het om horecawerk en om fysiek zwaar werk in de groenvoorziening.<sup>291</sup> Ook de Wet banenafpraak kan volgens de ambtelijke organisatie en jobcoaches belemmerend werken. Een deel van de werkgevers, waaronder semi-overheidsinstellingen, zou alleen Amsterdammers met een doelgroepregistratie in dienst willen nemen omdat dit meetelt voor de Wet banenafpraak.<sup>292</sup> Met als consequentie dat werkgevers huiverig zijn om Amsterdammers in dienst te nemen via de praktijkroute; de kans bestaat dan dat mensen geen verminderde loonwaarde blijken te hebben waardoor zij dus niet onder de Wet banenafpraak vallen.<sup>293</sup> De werkgever loopt daarmee mogelijk een potentiële vergoeding mis.

### 7.3.2 Amsterdammers die werken met ondersteuning van Sociaal Werk ervaren werk vaak als passend

#### *Amsterdammers ervaren werk veelal als passend*

Veel Amsterdammers die we spraken, werkten op dat moment op een voor hen passende werkplek. Amsterdammers gaven aan dat het werk wat ze op dat moment deden, aansloot bij hun wensen en opleidingsniveau, ze voelden zich nuttig en ervaren waardering van collega's.<sup>294</sup> Ook vormde de arbeidsbeperking volgens hen geen belemmering voor hun werk, bijvoorbeeld door flexibele werktijden, langere pauzes of de mogelijkheid om te werken vanuit huis.<sup>295</sup> Vaak hadden deze Amsterdammers op meerdere plekken gewerkt voor hun huidige baan. Eerdere werkplekken sloten vaak niet aan bij hun wensen of het werk was niet passend, omdat het door de arbeidsbeperking lastig uitvoerbaar was.<sup>296</sup> Volgens deze Amsterdammers was de jobcoach in deze gevallen onvoldoende nagegaan of de geboden werkplek wel echt passend was of leek dat van ondergeschikt belang.<sup>297</sup> Ook kwam het voor dat ze niet durfden aan te geven dat ze het werk niet zagen zitten of stuitte dit volgens hen op onbegrip van de jobcoach.<sup>298</sup> Soms verklaarden Amsterdammers een mismatch doordat de werkplek vooraf onvoldoende was gescreend door de gemeente.

---

<sup>ffff</sup> Onlangs zijn er afspraken gemaakt met Pantar om de wachtlijst terug te dringen door aangemelde Amsterdammers wel in dienst te nemen. Bron: Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.

Hierdoor kwam het voor dat de omstandigheden niet in lijn waren met behoeften van de Amsterdammer of dat er onvoldoende begeleiding op de werkplek bleek te zijn. Zo werd iemand die vanwege psychische problemen in een stressvrije omgeving wilde werken, toch geplaatst op een plek met een hoge werkdruk en veel eigen verantwoordelijkheid.<sup>299</sup>

#### *Helpt werkgevers vindt aangedragen kandidaten passen bij de werkplek*

In onze enquête geeft ongeveer de helft van de werkgevers aan dat de kandidaten die Sociaal Werk aandraagt passen bij de werkplek die ze aanbieden.<sup>300</sup> Twee werkgevers vertelden dat het weleens is voorgekomen dat een jobcoach een kandidaat pas ontmoette tijdens het sollicitatiegesprek. Of dat de jobcoach iemand aandroeg terwijl de jobcoach zelf onbekend was met de werkzaamheden van het bedrijf en de behoeften van de werkgever.<sup>301</sup>

### 7.3.3 Deel werkgevers vindt procedures en regelingen complex

Voor werkgevers die onbekend zijn met de procedures rond het aannemen van mensen met een arbeidsbeperking, kunnen deze procedures complex zijn. Zo is het niet voor iedereen duidelijk wat de relevante rechten en plichten zijn en hoe werkgevers bijvoorbeeld een proefplaatsing kunnen aanvragen.<sup>302</sup> Eén werkgever vertelde dat het een 'studie is om procedures helder te krijgen'.<sup>303</sup> Een andere werkgever gaf aan dat het proces soepel loopt, juist omdat een jobcoach administratieve zaken uit handen neemt.<sup>304</sup>

### 7.3.4 Plaatsingen worden niet structureel geëvalueerd, ook niet bij uitval

Zowel Amsterdammers als werkgevers gaven aan dat er geen evaluatiegesprek plaatsvindt waarin ze samen met de jobcoach terugblikken op de eerste werkperiode.<sup>305</sup> Noch dat in voortgangsgesprekken gestructureerd wordt nagegaan of een Amsterdammer goed op zijn plek zit. Of dat er aandachtspunten zijn, bijvoorbeeld aan de hand van een checklist. Zo komt het voor dat minder mondige Amsterdammers hun onvrede met de werkplek voor zichzelf houden en het in sommige gevallen pas aan het licht komt als ze door ziekte uitvallen.<sup>306</sup> Als een dienstverband eindigt, wordt er ook niet structureel een exitgesprek gepland met werkgever en/of Amsterdammer waarin de reden voor de beëindiging van het dienstverband wordt besproken.<sup>307</sup>

---

*“Een jobcoach die iemand weinig spreekt, pikt minder signalen op. Zeker als iemand niet zo assertief is, zoals ik. Ik zou als schrijver gaan werken, maar werd fietsenmaker. Ik heb geen technische vaardigheden, maar dacht dat ik geen keus had. Dat als ik stopte, de gemeente ook de detachering zou beëindigen. Uiteindelijk werd ik ziek.”<sup>308</sup>*

---

---

<sup>308</sup> Dit komt volgens WPI voor bij de inzet van de forfaitaire regeling. De jobcoach wordt dan pas in de laatste fase van een plaatsing betrokken. Bron: Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.



## 7.4 Fase 4: begeleiding tijdens werk verschillend ingevuld, jobcoaches lijken niet actief te sturen op uitstroom

Als een Amsterdammer een baan vindt, is het beleid dat de jobcoach betrokken blijft zolang iemand werkt met instrumenten van Sociaal Werk. Dit om de kans van slagen en behoud van werk te bevorderen.<sup>309</sup> Een deel van de werkgevers vindt het wenselijk dat de jobcoach na plaatsing beschikbaar blijft voor vragen en advies. In de praktijk hebben jobcoaches hier door hun hoge caseload weinig tijd voor. En er lijkt na plaatsing niet gewerkt te worden volgens een vaste systematiek die de ontwikkeling en uitstroom van Amsterdammers actief nastreeft.

### 7.4.1 Jobcoaches blijven niet altijd betrokken na plaatsing

De kwaliteitslijn schrijft voor dat de jobcoach na de plaatsing betrokken blijft om begeleiding te bieden, maar dit is in de praktijk niet altijd het geval.<sup>310</sup> In de taakomschrijving van de jobcoach staat dat de jobcoach nazorg levert aan Amsterdammer en werkgever zolang iemand werkt met instrumenten van Sociaal Werk.<sup>311</sup> Uit gesprekken blijkt dat dit niet altijd het geval is. Zo spraken we enkele Amsterdammers met een vast contract bij Pantar, die geen jobcoach meer hebben van de gemeente Amsterdam.<sup>312</sup> Dit wordt door hen niet altijd als een probleem ervaren. Deze Amsterdammers zitten goed op hun plek en kunnen met vragen of problemen bij de coach van Pantar terecht.<sup>313</sup> Maar als zij toch contact willen opnemen met een jobcoach van de gemeente, dan is dat niet mogelijk omdat ze geen contactgegevens hebben.<sup>hhhh</sup> Ook werkgevers geven het signaal af dat ze bij sommige werknemers betrokkenheid van een jobcoach van de gemeente missen. Bijvoorbeeld als een Amsterdammer achteruitgaat en zijn werkzaamheden niet meer kan uitvoeren.<sup>314</sup> Dit komt onder andere voor onder de groep die onder de Wsw-voorziening in vaste dienst is gekomen en minder goed in staat zijn hun werk uit te voeren naarmate ze ouder worden. Deze mensen zouden volgens de werkgevers die wij spraken eigenlijk een stap terug moeten doen naar Beschut Werk. Als er geen jobcoach in beeld is en de werkgever geen contactpersoon bij de gemeente heeft, is het volgens werkgevers lastig hiervoor hulp en advies te vinden.<sup>315</sup>

### 7.4.2 Jobcoaches ervaren door vol takenpakket weinig ruimte voor begeleiding tijdens werk

#### *Jobcoaches ervaren weinig ruimte voor begeleiding tijdens werk*

Jobcoaches gaven in het groepsgesprek aan weinig ruimte te hebben voor de begeleiding tijdens werk. Zoals we benoemden in paragraaf 7.2 besteden jobcoaches veel tijd aan administratieve taken en overleggen. Dit resulteert in een hoge werkdruk waardoor er minder tijd overblijft voor primaire taken, waaronder de begeleiding tijdens werk. Ook gaven jobcoaches aan dat door ziekte en uitval van collega's de werkdruk verder toeneemt. Uitval zorgt er vervolgens voor dat jobcoaches de caseload van collega's moeten overnemen en dat Amsterdammers te maken krijgen met wisselingen in jobcoaches.<sup>316</sup>

---

<sup>hhhh</sup> De gemeente onderzoekt of begeleiders van Pantar erkende jobcoaches kunnen worden. Bron: Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.



---

*“Ik ervaar een hoge werkdruk doordat randzaken veel tijd in beslag nemen. De jobcoaching komt daardoor in het gedrang en de kwaliteit gaat omlaag. Ik voel me vaak geen jobcoach, terwijl dat toch echt mijn functie is. Het is volledig uit balans.”<sup>317</sup>*

---

*Mate van begeleiding vooraf lastig in te schatten, jobcoaches maken hierin verschillende keuzes*  
Het is voor zowel Sociaal Werk als werkgevers soms lastig om de ondersteuningsbehoefte goed in te schatten voor Amsterdammers met een arbeidsbeperking. Jobcoaches en consulenten geven in het groepsgesprek aan dat werkgevers soms iemand in dienst nemen en zich dan vergissen in de begeleiding die erbij komt kijken, ondanks dat dit wel besproken wordt bij de plaatsing. Eén werkgever benadrukt daarbij het belang van de proefplaatsing, die voor de medewerker de druk om te presteren vermindert.<sup>318</sup> Als iemand snel in vaste dienst komt, kunnen de verwachtingen bij de werkgever hoger liggen. Ook jobcoaches zelf vergissen zich soms in de ondersteuning die iemand nodig heeft, vertellen ze in het groepsgesprek. Dat komt onder andere doordat sinds de verbreding Amsterdammers met meer complexe problematiek worden doorverwezen naar Sociaal Werk.<sup>319</sup> Uit interviews met Amsterdammers blijkt dat jobcoaches verschillende keuzes maken in de begeleiding. Waar de ene jobcoach ‘alles’ regelt en bij ‘akkefietjes’ bemiddelt tussen Amsterdammer en werkgever, stimuleert een andere jobcoach dat Amsterdammers zelf ‘hobbels’ met de werkgever oplost en komt deze ook niet langs op de werkplek.<sup>320</sup>

### 7.4.3 Amsterdammers en werkgevers ervaren betrokkenheid Sociaal Werk na plaatsing als positief

*Amsterdammers ervaren begeleiding jobcoach als positief*

Amsterdammers die na plaatsing begeleid blijven worden door een jobcoach, ervaren dat als positief: de jobcoach houdt over het algemeen actief contact, informeert hoe het gaat en komt soms langs op de werkplek.<sup>321</sup> Verder kan de Amsterdammer de jobcoach goed bereiken, bijvoorbeeld door te bellen of een bericht te sturen via WhatsApp.<sup>322</sup> Ook gaven Amsterdammers aan dat de jobcoach met ze meedenkt, bijvoorbeeld over hoe om te gaan met persoonlijke valkuilen, zoals moeite hebben om je grenzen aan te geven.<sup>323</sup> Het contact wordt in sommige gevallen wel minder na de plaatsing.<sup>324</sup> Eén Amsterdammer gaf aan terughoudend te zijn geworden met contact opnemen, nadat zijn jobcoach aangaf veel klanten in de caseload te hebben.<sup>325</sup>

*Voor deel werkgevers blijft betrokkenheid jobcoach belangrijk na plaatsing*

Een deel van de werkgevers houdt graag contact met de jobcoach na een plaatsing.<sup>326</sup> Het kan soms zelfs bepalend zijn voor het succes van een plaatsing wanneer een jobcoach er bij problemen tussen werkgever en medewerker in slaagt om te bemiddelen.<sup>327</sup> Werkgevers willen ook makkelijk vragen kunnen stellen over de wet- en regelgeving of over de rechten en plichten van werkgever, gemeente en werknemer bij ziekte. Een meerderheid van de werkgevers in onze enquête gaf aan goed bij de gemeente terecht te kunnen met vragen. Ze zijn over het algemeen positief over de betrokkenheid van hun jobcoach en de mogelijkheid om snel advies te krijgen bij problemen. Maar er zijn ook werkgevers die deze betrokkenheid missen en soms slecht contact krijgen met de jobcoach van hun medewerker. Mede daardoor is bij werkgevers behoefte aan een centraal punt waar ze terecht kunnen met algemene vragen. Eén werkgever voelt zich nu “vaak van kastje naar de muur gestuurd”.<sup>328</sup> Dat de Sociaal Werkkroep vragen kan beantwoorden, lijkt niet bij

iedereen bekend. Een werkgever die dat wel weet, is positief; de Sociaal Werkkoepel is volgens deze werkgever waardevol als vraagbaak en geeft een realistisch beeld van wat je als werkgever aan begeleiding moet kunnen bieden aan werknemers met een arbeidsbeperking.<sup>329</sup> Ook werkgevers met een interne jobcoach houden graag de mogelijkheid om te kunnen overleggen; het is hen niet altijd duidelijk wie welke verantwoordelijkheid heeft in de begeleiding van werknemers.<sup>330</sup>

#### 7.4.4 Veel coaches betrokken bij werkende Amsterdammers, zorgt voor overlap

##### *Veel betrokkenen bij de werkende Amsterdammer*

De keten rondom de begeleiding naar werk is momenteel zo ingericht dat er veel coaches en andere betrokkenen zijn bij de begeleiding tijdens werk, waardoor op bepaalde onderdelen een overlap van taken is en op andere zaken juist een gat lijkt te vallen. Amsterdammers die via Sociaal Werk op een werkplek geplaatst zijn, hebben te maken met een jobcoach van Sociaal Werk. Naast de jobcoaches zijn er in sommige gevallen ook professionals voor andere leefgebieden betrokken bij de Amsterdammer, zoals schuldhelpverlening.<sup>331</sup> Zorginstellingen kennen IPS-jobcoaches die Amsterdammers breed begeleiden op leefgebieden en die daarnaast ook naar werk begeleiden.<sup>332</sup> Voor Amsterdammers die bij Pantar werken, is er naast de gemeentelijke jobcoach begeleiding door een interne coach en werkbegeleider.

##### *Interne jobcoach kan begeleiding op de werkvloer overnemen van de gemeente*

In sommige gevallen neemt een interne jobcoach de begeleiding op de werkvloer over van de gemeentelijke jobcoach. Sommige werkgevers hebben interne jobcoaches in dienst die Amsterdammers met een arbeidsbeperking begeleiden.<sup>333</sup> De gemeente voorziet in een subsidieregeling die het werkgevers mogelijk maakt om deze in dienst te nemen.<sup>334</sup> Een werkgever, die via de gemeente Amsterdammers met een arbeidsbeperking werk biedt in de horecasector, ziet dat dit in de praktijk tot onduidelijkheid leidt. Hij zegt dat het voor medewerkers verwarrend is om twee jobcoaches te hebben.<sup>335</sup> Ze weten niet welke vragen ze aan wie moeten stellen. In het groepsgesprek lichten jobcoaches toe dat zij dit beeld niet herkennen: voor hen is duidelijk wie welke rol heeft naar de Amsterdammer toe.<sup>336</sup> Verder gaven jobcoaches in het groepsgesprek aan dat de interne jobcoach de begeleiding tijdens werk van hen overneemt. Ze blijven wel verantwoordelijk en beschikbaar als een Amsterdammer begeleid moet worden naar ander werk. Jobcoaches merkten daarbij op dat ze minder goed op de hoogte zijn van iemands werksituatie als er een interne jobcoach betrokken is. Om beter op de hoogte te blijven, is recent besloten dat gemeentelijke jobcoaches elke drie maanden contact hebben met een interne jobcoach.<sup>337</sup>

#### 7.4.5 Jobcoaches lijken niet structureel te sturen op ontwikkeling

Omdat de gemeente ernaar streeft Amsterdammers op de best passende werkplek te plaatsen qua begeleiding en ontwikkelmogelijkheden<sup>338</sup>, is de verwachting dat jobcoaches actief aandacht hebben voor de ontwikkeling van Amsterdammers. De aandacht voor het bereiken van leerdoelen is wel benoemd in de kwaliteitslijn van jobcoaches maar niet nader uitgewerkt.<sup>339</sup> De Amsterdammers die wij spraken, gaven aan dat ontwikkeling geen structureel thema is tijdens voortgangsgesprekken die zij voeren met hun jobcoach. Dit terwijl verschillende Amsterdammers wel ambities hebben: we spraken medewerkers bij Pantar, die graag een opleiding in de ICT zouden volgen om daar werk in te vinden en een

medewerker met leidinggevende ambities. Slechts een van hen besprak deze wensen met de jobcoach.<sup>340</sup> Een Amsterdammer die al 25 jaar op detachingsbasis voor de gemeente werkt, vertelde dat er 'ooit' wel een ontwikkelplan is opgesteld, maar dat daar toen geen opvolging aan is gegeven.<sup>341</sup> In een reactie stelt de ambtelijke organisatie dat de het ontwikkelen van Amsterdammers die bij Pantar werken tot de taken van Pantar behoort. Het sociaal ontwikkelbedrijf werkt de invulling hiervan uit in de volgende Meerjarenstrategie.<sup>342</sup>

## 8 Informatievoorziening aan de gemeenteraad

In dit hoofdstuk beoordelen we of de gemeenteraad voldoende informatie via P&C-stukken en beleidsrapportages ontvangt om de doeltreffendheid van het beleid te kunnen beoordelen. We onderzochten of in de beleidstukken naar de gemeenteraad de beoogde doelen en prestaties zijn opgenomen. Ook bekeken we of er indicatoren en streefwaarden waren geformuleerd. Tot slot gingen we na in welke mate het college de raad informeert over de realisatie van beoogde doelen en prestaties en of deze informatie betrouwbaar, relevant, begrijpelijk en volledig is. Daarmee beantwoorden we de vraag:

*Stelt de informatievoorziening van het college de raad voldoende in staat om (de doeltreffendheid van) het gemeentelijk beleid te volgen en eventueel bij te sturen?*

### Deelconclusie

Wij constateren dat het college zijn visie en ambities duidelijk heeft gecommuniceerd naar de raad. De effectiviteit van het beleid is wel lastig te volgen. Met uitzondering van de hoofddoelstelling<sup>iiii</sup> zijn de ambities uit het *Uitvoeringsbesluit Sociaal Werk* (2018) onvoldoende geconcretiseerd en over de resultaten van deze prestatie-indicatoren wordt beperkt en versnipperd gerapporteerd. Ook ontbreekt het de raad aan inzicht in de ondersteuning van Amsterdammers die na plaatsing begeleiding blijven houden.

Ook valt de financiering van Sociaal Werk moeilijk te herleiden: het is niet eenvoudig in de jaarstukken terug te vinden uit welke middelen de trajecten en de begeleiding van werkzoekenden met een arbeidsbeperking worden betaald. Wij baseren deze conclusie op een analyse van de informatie in WPI-begrotingen en jaarverslagen (P&C-cyclus), WPI-voortgangsrapportages, de voortgangsrapportages op de gemeentelijke toegankelijkheid *Iedereen doet mee!*, WPI-factsheets, evaluaties van de Sociaal Werkkoepel (2020 en 2023) en begeleidende raadsbrieven in de periode 2017-2025.

<sup>iiii</sup> Het aantal mensen dat werkzaam is in sociaal werk (2018-2022) en het aantal plaatsingen met instrumenten uit de Participatiewet (2023-2026).

## 8.1 **Beleid: raad meegenomen in keuzes en inrichting sociaal werk**

Het college heeft de raad goed meegenomen bij de inrichting van sociaal werk (2017) en de oprichting van de Sociaal Werkkoepel (2018). De verruiming van de doelgroep (2022) is eveneens helder beargumenteerd. Wel ontbrak daarbij een risicoanalyse, waardoor de raad geen inschatting heeft kunnen maken van de impact van de koerswijziging.

### 8.1.1 **Hoe en waarom van inrichting sociaal werk helder gecommuniceerd naar de raad (2017)**

In de informatievoorziening is de raad meegenomen over het hoe en het waarom van sociaal werk. In 2017 deelde het college zijn visie op sociaal werk met de raad. Dit lijkt een reactie op het verzoek van de toenmalige raadscommissie Werk en Economie om “inzicht in het wat en het hoe” van sociaal werk in Amsterdam.<sup>343</sup> Een jaar later volgde de notitie *Bouwstenen Doorontwikkeling Sociaal Werk* en de notitie *Uitvoeringsbesluit Sociaal Werk*. Deze documenten geven de raad inzicht in het instrumentarium om Amsterdammers met een arbeidsbeperking naar betaald werk toe te begeleiden en waar nodig tijdens werk te ondersteunen. Ook is de raad geïnformeerd over de omvang en diversiteit van de doelgroep en betrokken bij de oprichting van de Sociaal Werkkoepel.

### 8.1.2 **Mogelijke impact van verruiming doelgroep niet gecommuniceerd (2022)**

In december 2022 maakte het college bekend de doelgroep van sociaal werk te verruimen, maar zij heeft de impact van deze beleidswijziging niet gecommuniceerd naar de gemeenteraad. Het college koos er met de verruiming van de doelgroep voor om instrumenten zoals LKS ruimer in te zetten. De reden voor deze koerswijziging is helder, maar de raad is niet geïnformeerd over de mogelijke impact van deze koerswijziging. Het college koos ervoor om de doelgroep te verruimen, omdat het aandeel bijstandsgerechtigden dat minder makkelijk werk vond en langdurig afhankelijk was van een bijstandsuitkering, toenam. Deze groep heeft intensievere ondersteuning nodig om aan werk te komen.<sup>344</sup> In juni 2023 informeerde het college de raad verder in een raadsinformatiebrief. Daaraan is een bijlage toegevoegd met uitleg over het wettelijk kader van de Participatiewet, de rol van de gemeente daarin, een beschrijving van de doelgroep en de financieringssystematiek.<sup>345</sup> Welke impact deze koerswijziging zou kunnen hebben op de dienstverlening aan de oorspronkelijke doelgroep (Amsterdammers met een arbeidsbeperking) maakt de brief niet duidelijk. Beschikt de afdeling Sociaal Werk over voldoende capaciteit om de nieuwe aanwas van klanten op te vangen? Houden Amsterdammers met een arbeidsbeperking dezelfde mate van ondersteuning of zal er per klant minder tijd beschikbaar zijn? Daar kreeg de raad geen informatie over. Evenmin over of en hoe de gemeente de begeleiding van Amsterdammers met een arbeidsbeperking en de ontwikkelingen binnen deze doelgroep zou blijven volgen. Het college kondigde in eerste instantie aan een *Actieplan gesubsidieerd en sociaal werk* te zullen opstellen<sup>346</sup>, maar in andere beleidsstukken is alleen vermeld dat er een actieplan gesubsidieerd werk komt.<sup>347</sup> Dit doet vermoeden dat er geen document in de maak is dat ingaat op mogelijke implicaties van de beleidswijziging voor de oorspronkelijke doelgroep van sociaal werk.

## 8.2 Indicatoren: alleen concrete streefwaarden op primaire doelstelling

Zoals eerder genoemd, stelde het college bij de inrichting van sociaal werk in 2018 alleen concrete streefwaarden op voor het aantal mensen dat werkzaam is in sociaal werk. De overige KPI's vertaalde het college naar inspanningsdoelen (meer passend werk en meer doorstroom van onbenut potentieel), wat het voor de raad lastig maakt om de effectiviteit van het beleid op deze andere onderdelen vast te stellen.

### 8.2.1 Concrete streefwaarden ontbreken voor aantal KPI's

#### *Geen uitwerking inspanningsdoelen*

Hoewel het college bij de inrichting van sociaal werk heeft toegezegd de inspanningsdoelen later te zullen uitwerken in concrete KPI's, zijn we deze concrete uitwerking niet tegengekomen in onze analyse. Ook lijkt het college geen opvolging te hebben gegeven aan het voornemen om inzicht te geven in de totale omvang van de doelgroep sociaal werk, het potentieel voor doorstroom vanuit zorg en onderwijs en de doelmatigheid van Beschut Werk.<sup>348</sup> Dat voor de meeste KPI's geen concrete streefwaarden zijn opgesteld, maakt de impact van sociaal werk lastig vast te stellen. Ook is moeilijk na te gaan of het college erin slaagt Amsterdammers passend en duurzaam te plaatsen, doordat de termen 'passend' en 'duurzaam' niet zijn geoperationaliseerd. Inspanningsdoelen zijn bovendien alleen geformuleerd in relatie tot de toeleiding naar werk. Ze ontbreken voor de ondersteuning na plaatsing.

#### *Raad verzocht diverse malen om concrete indicatoren op sociale inkoop*

De afgelopen jaren is het college op verschillende momenten verzocht meer concrete prestatie-indicatoren op te stellen en/of daarover te informeren:

- Eind 2018 vroeg de raad om een kwantitatieve doelstelling met indicator voor de inkoop bij sociale firma's<sup>jjjj</sup> (motie 972). Het college gaf daar geen gehoor aan, omdat het meende dat het verloop met de huidige indicatoren "adequaat te volgen is".<sup>349</sup>
- In 2021 verzocht de raad nogmaals om meer te sturen op de resultaten van sociale inkoop (motie 660). In een reactie gaf het college aan dat landelijke regelgeving daadwerkelijk sturen "complex" maakt en dat er daarom geen sturingsinstrument kan worden ingericht. Wel zei het college toe vanaf 2022 jaarlijks in de jaarverslagen te rapporteren over de resultaten van sociale inkoop.<sup>350</sup>
- In 2022 kreeg het college na de evaluatie van de Sociaal Werkkoepel de aanbeveling om "doelstellingen gericht te formuleren" met indicatoren die "meer inzicht geven in de daadwerkelijke meerwaarde van de begeleiding".<sup>351</sup>
- Na behandeling van de begroting voor 2023 verzocht de raad in een motie (motie 400) het college om doelen voor het aantal gesubsidieerde banen "aan te scherpen" en waar mogelijk "de uitstroomambitie te verhogen". Want de raad dacht dat "effectievere en efficiëntere inzet van middelen en programma's mogelijk was door inzet van middelen meer te coördineren".<sup>kkkk</sup>

---

<sup>jjjj</sup> Meer (gemeentelijke) omzet realiseren bij sociale firma's is een van de KPI's van Sociaal Werk. Bron: Gemeente Amsterdam, *Notitie uitvoeringsbesluit Sociaal Werk*, 19 maart 2019, p. 14.

<sup>kkkk</sup> Dit betreft programma's voor de totale groep aan bijstandsgerechtigden, niet alleen de doelgroep van sociaal werk. Bron: Gemeente Amsterdam, *Motie 400 ... inzake de Begroting 2023*, 10 november 2022.

- In 2023 diende de raad opnieuw een motie in (motie 420) met het verzoek jaarlijks een stand van zaken te krijgen over de inzet en resultaten van impactvol inkopen. Het college gaf aan de beschikbare informatie in de jaarrekening te zullen uitbreiden.<sup>352</sup>

## 8.3 Begroting: budget voor afdeling Sociaal Werk niet gespecificeerd

Het viel de afgelopen bestuursperioden niet uit P&C-documenten op te maken hoeveel er voor de afdeling Sociaal Werk werd begroot. Zo is bijvoorbeeld niet bekend welk bedrag het college vrijmaakte voor de jobcoaching van Amsterdammers met een arbeidsbeperking, een kostenpost die de gemeente voor het grootste deel uit eigen middelen financiert.

### 8.3.1 WPI-begroting vermeldt totale budget toeleiding naar werk

#### *Budget voor Sociaal Werk niet gespecificeerd*

Het budget voor Sociaal Werk is niet gespecificeerd in de begroting van WPI. De begroting vermeldt enkel het totale budget voor de toeleiding naar werk van alle bijstandsgerechtigden (2018-2024). Tot en met 2024 staan de bedragen voor loonkosten van mensen in de Wsw-voorziening, LKS en de vergoedingen van bedrijfskosten aan organisaties die (beschut) werk bieden aan mensen met een arbeidsbeperking, wel apart vermeld. Hoe deze kostenposten zijn opgebouwd, valt niet te herleiden. Zo is bijvoorbeeld niet duidelijk wat de vergoeding is voor werkgevers met Beschut Werkmedewerkers of hoeveel de ondersteuning van Amsterdammers per traject kost. Dit hoeft niet per se gespecificeerd in de begroting terug te komen, maar we verwachten wel dat de raad deze informatie krijgt in onderliggende beleidsplannen. De meest concrete informatie hierover vinden we in de raadsbrief *Meer Amsterdammers ondersteunen via Sociaal Werk* (2023). Daarin begroot het college de uitvoeringskosten om vijfhonderd mensen extra naar werk toe te begeleiden op € 1,4 miljoen, inclusief jobcoaching.<sup>353</sup> In de raadsinformatiebrief *Doorontwikkeling Gesubsidieerd Werk* (2023) staat wel een kostenschatting van een individuele tijdelijk gesubsidieerde baan met LKS, maar daarbij gaat het om trajecten voor de verruimde doelgroep van bijstandsgerechtigden met afstand tot de arbeidsmarkt. Niet specifiek voor mensen met een arbeidsbeperking. Bij de kosteninschatting lijken de kosten voor begeleiding overigens niet te zijn meegerekend.<sup>354</sup>

#### *Jobcoaching grotendeels gefinancierd vanuit eigen middelen*

Jobcoaching wordt via de eigen financiële middelen gefinancierd. Het Rijk draagt bij aan de begeleiding van Amsterdammers in de Wsw-regeling en Beschut Werk, maar dekt niet direct de jobcoaching voor de Amsterdammers die werken met LKS. De gemeente financiert de begeleiding daarom grotendeels zelf, onder ander via de reserve Sociaal Werk.<sup>355</sup> Dit is een “knelpunt”, waar de gemeente volgens het college “een goed evenwicht in moet vinden”.<sup>356</sup>

## 8.4 Resultaten: raad structureel geïnformeerd over groeidoel, niet over andere indicatoren

WPI geeft structureel een stand van zaken op het primaire groeidoel van Sociaal Werk. Het is niet bekend in hoeverre Amsterdammers passend en duurzaam worden geplaatst. Ook



blijft onderbelicht hoe Sociaal Werk de ontwikkeling van Amsterdammers monitort die werken met een subsidieregeling van de gemeente of het Rijk.

### 8.4.1 WPI-voortgangsrapportages rapporteren jaarlijks op aantal plaatsingen Sociaal Werk

*De raad heeft zicht op plaatsingen Sociaal Werk via WPI-rapportages*

WPI-voortgangsrapportages geven jaarlijks een stand van zaken op het aantal Amsterdammers met een arbeidsbeperking dat via Sociaal Werk aan het werk is gegaan. Deze voortgangsrapportages geven inzicht in het aantal plaatsingen. Daarbij wordt onderscheid gemaakt naar regeling (Wsw, Beschut Werk, LKS en/of jobcoaching). Ook wordt er structureel gerapporteerd op de uitstroom: het aantal maanden dat via de Participatiewet geplaatste Amsterdammers aan het werk zijn geweest. De voortgangsrapportages van WPI informeren verder overwegend over de ontwikkelingen van de totale groep van bijstandsgerechtigden. Zo zijn er bijvoorbeeld cijfers over het percentage klanten dat na uitstroom naar werk nog begeleiding ontvangt en het aantal arbeidsplaatsen dat het WSP in een jaar heeft vervuld. Hieruit is echter niet op te maken hoe effectief de dienstverlening is specifiek voor klanten met een arbeidsbeperking.<sup>357</sup> In 2022 zijn er, voor zover we kunnen nagaan, geen voortgangsrapportages met de raad gedeeld.

*Niet bekend in hoeverre plaatsingen passend zijn*

In hoeverre een plaatsing via Sociaal Werk passend is, krijgt geen aandacht in de rapportages die de raad ontvangt. De “focus ligt op kwaliteiten, wensen en mogelijkheden van werkzoekende” en “meerdere ervaringen zijn nodig om een passende werkplek te vinden”. Hoe werkplekken daadwerkelijk aansluiten bij de behoeften en verwachtingen van klanten, is niet inzichtelijk.<sup>358</sup>

*Duurzaamheid: alleen rapportage over actieve dienstverbanden*

WPI-rapportages delen jaarlijks een overzicht van de duur van actieve dienstverbanden. Dienstverbanden die voor of na dat peilmoment zijn stopgezet, maken geen deel uit van de analyse. Daardoor valt uit de gedeelde data moeilijk te achterhalen hoe duurzaam de plaatsingen zijn. Dat deze informatie wel wordt gemonitord, blijkt als begin 2025 een analyse wordt gedeeld op het aantal herplaatsingen. Daarin staat onder andere wat de huidige (werk)situatie is van Amsterdammers die sinds 2015 met begeleiding van Sociaal Werk aan het werk zijn gegaan. Van de 326 Amsterdammers die in 2015 zijn begonnen met werk, zouden er anno 2024 nog 193 aan het werk zijn.<sup>III359</sup>

### 8.4.2 Stand van zaken op overige kernindicatoren niet structureel gedeeld met de raad

Op de KPI's uit het *Uitvoeringsbesluit Sociaal Werk* deelt het college niet structureel een stand van zaken. De doorstroom uit zorg en onderwijs en de gerealiseerde omzet bij sociale firma's ontbreken bijvoorbeeld in reguliere rapportages. Incidenteel krijgt de raad hier wel informatie over, bijvoorbeeld in de tussenevaluatie van de Sociaal Werkkoepel (2020).

---

<sup>III</sup> Het valt niet met zekerheid te zeggen of deze mensen allemaal werk hadden, maar deze groep ontving in 2024 geen bijstandsuitkering.

#### *Raad best geïnformeerd via Tussenrapportage Sociaal Werkkoepel en factsheets (2020-2022)*

Op de meeste KPI's uit het *Uitvoeringsbesluit Sociaal Werk* vinden we voor het eerst een stand van zaken in de *Tussenrapportage Sociaal Werkkoepel* (2020). Nadat een raadslid van de commissie WIO opmerkt<sup>mmmm</sup> jaarcijfers over de kernindicatoren van Sociaal Werk te missen, deelt het college een stand van zaken (maart 2020) van alle KPI's uit het *Uitvoeringsbesluit*. Hierin staat onder andere een analyse van de loonwaarde van werknemers (Beschut Werk en LKS) en het aantal plaatsingen dat nodig is om nominale groei te realiseren. Ook is een overzicht opgenomen van de (gemeentelijke) omzet bij sociale firma's. Van 2020 tot en met 2022 deelt het college aanvullend op de voortgangsrapportages circa twee keer per jaar een factsheet *Resultaten en Ontwikkelingen Sociaal Werk*. Daarin staan cijfermatige resultaten vergelijkbaar met die uit de voortgangsrapportage: hoeveel Amsterdammers met een arbeidsbeperking op een bepaald moment werkzaam zijn in sociaal werk en met welk instrument, hoe lang ze aan het werk zijn en wat de uitstroom is naar regulier werk.

#### *Weinig gedeeld over doorstroom en (gemeentelijke) omzet sociale firma's*

Een stand van zaken over de doorstroom uit zorg en onderwijs en de gerealiseerde omzet bij sociale firma's/omzet uit social return ontbreekt in de meeste factsheets<sup>nnn</sup>. Ook informeren de factsheets minder uitgebreid dan de tussenrapportage Sociaal Werkkoepel: een analyse van de loonwaarde van werknemers is bijvoorbeeld geen onderdeel meer.

In 2023 en 2024 lijken er geen factsheets met de raad te zijn gedeeld.<sup>ooo</sup> Wel krijgt de raad een stand van zaken in de raadsbrief *Meer Amsterdammers ondersteunen via Sociaal Werk* (juni 2023), onder andere op de verwachte instroom vanuit dagbesteding.

### 8.4.3 Informatievoorziening niet volledig: weinig gedeeld over de ontwikkeling van werknemers in sociaal werk ná plaatsing

Het college deelt weinig informatie over de prestaties van Sociaal Werk in de begeleiding van Amsterdammers die zijn geplaatst en werken met subsidieregelingen. Om te bepalen of beleid doeltreffend is, is het voor de raad belangrijk ook inzicht te krijgen in de effectiviteit daarvan: welke interventie werkt voor wie en in welke omstandigheden? Wat zijn oorzaken voor uitval? Wat zorgt juist voor een succesvolle plaatsing? De stukken rond de oprichting en evaluatie van de Sociaal Werkkoepel geven wel enige context en toelichting, waaronder aandachtspunten. Maar daarbij ligt de focus op de toeleiding naar

---

<sup>mmmm</sup> In deze raadscommissie vraagt een lid om meer informatie over de activiteiten van de Sociaal Werkkoepel, waaronder actuele jaarcijfers. Ook refereert ze aan het voornemen van het college om de doelmatigheid van Beschut Werk te volgen, waarbij niet duidelijk is hoe en wanneer de raad daarover wordt ingelicht. Bron: Gemeente Amsterdam, *Raadscommissieverslag WIO*, 11 november 2020.

<sup>nnn</sup> Sinds 2021 is sociale inkoop verankerd in het inkoopbeleid. Vanaf 2022 zijn de resultaten van sociale inkoop opgenomen in het jaarverslag. In 2022 is sociale inkoop en de omzet uit social return een thema in de factsheet *Resultaten en Ontwikkelingen Sociaal Werk*, maar niet in de meest recente factsheet. Bron: Gemeente Amsterdam, *Factsheet Resultaten en Ontwikkelingen Sociaal Werk peildatum 1 april 2024*, 25 februari 2025.

<sup>ooo</sup> WPI streeft ernaar twee keer per jaar een factsheet sociaal werk op te stellen. In 2023 is de gemeente overgegaan op een nieuw registratiesysteem (BASIS). Zodra het mogelijk is gegevens vanuit dit systeem te genereren, worden de factsheets voortgezet. Bron: Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.



werk. Er wordt weinig gedeeld over de begeleiding na plaatsing. Tot 2022<sup>pppp</sup> biedt registratiesysteem RAAK wel de mogelijkheden om de ontwikkeling van klanten met een arbeidsbeperking op specifieke onderdelen te volgen, zowel in de toeleiding naar werk als na plaatsing. In *Begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking naar werk; wat gaat goed, wat kan beter?* (2017) doen onderzoekers van het VU Medisch Centrum diverse aanbevelingen hoe in RAAK de effectiviteit van de dienstverlening aan klanten met een arbeidsbeperking gevolgd kan worden.<sup>qqqq</sup> We hebben niet kunnen achterhalen of de raad geïnformeerd is over dit evaluatierapport en in hoeverre het college de aanbevelingen uit dit rapport heeft overgenomen.

## 8.5 Effectiviteit: geen koppeling tussen kosten en resultaten

Om te kunnen bepalen hoe effectief de ondersteuning van Sociaal Werk is, verwachten we in jaarverslagen (2018-2024) een koppeling tussen de gemaakte kosten en de geboekte resultaten. Dat is niet het geval. Mogelijk monitort Sociaal Werk dit wel, maar wordt dat niet met de raad gedeeld. Jaarverslagen geven een overzicht van de totale gerealiseerde kosten voor WPI (programma 7) en de inkomensregelingen. En het is inzichtelijk wat jaarlijks aan LKS en aan loonkosten is besteed (Wsw en Beschut Werk). Zoals eerder genoemd zijn de kosten voor jobcoaching niet te herleiden. Ook ontbreekt een financiële verantwoording van de intensiveringen van Sociaal Werk (2017, 2022 en 2023). Tot en met 2020 is in jaarverslagen wel een paragraaf opgenomen die de toeleiding naar werk van mensen met een arbeidsbeperking behandelt. De gemeente geeft daarin aan of kosten hoger dan wel lager zijn uitgevallen en wat de reden daarvoor is. Er staat bijvoorbeeld dat een hogere bijdrage voor het exploitatietekort van Pantar is verstrekt, of dat personeelslasten lager zijn uitgevallen. Na 2020 ontbreekt een paragraaf over specifiek de doelgroep met een arbeidsbeperking.

## 9 Lijst met afkortingen

CNV – Christelijk Nationaal Vakverbond  
CLV – Continu Leren en Verbeteren  
IPS - Individual Placement and Support  
LKS – Loonkostensubsidie  
LWS+ – Loonwaardesubsidie Plus  
Wsw – Wet sociale werkvoorziening  
Wwb – Wet werk en bijstand  
WPI – Werk, Participatie en Inkomen  
WSP – WerkgeversServicePunt

---

<sup>pppp</sup> Inmiddels registreert Sociaal Werk niet meer of een klant een arbeidsbeperking heeft.

<sup>qqqq</sup> Effectiviteit kan worden gevolgd door het aantal wisselingen van baan, de loonwaarde en de duur van de periode aaneengesloten werk te monitoren. Ook kan de effectiviteit van de dienstverlening van Sociaal Werk gemeten worden met een zelfredzaamheidsmatrix en door de intensiteit van individuele begeleiding door de tijd heen bij te houden. Bron: VU Medisch Centrum, *Begeleiding van mensen met een arbeidsbeperking naar werk [...] beter?*, juli 2017, pp. 7, 37.

# Bijlagen

## Bijlage 1 Preparatie CBS-microdata

In deze bijlage omschrijven we de preparatie van de CBS-microdata die we gebruiken in hoofdstuk 6. De gebruikte bronnen zijn weergegeven in tabel B1.1. We omschrijven ons gebruik van elke bron uitgebreider onder de tabel. Alle preparatie is uitgevoerd in februari 2025, met de recentste versies van alle bestanden die op dat moment beschikbaar waren.

**Tabel B1.1** - Gebruikte bronnen voor preparatie CBS-microdata

Bron	Bestandversie	Toepassing
Statistiek Re-Integratie Gemeenten (jan. 2019 – dec. 2023, maandelijks)	V1 (jan. 2019 – dec. 2022), V3 (jan. 2023 – jun. 2023), V2 (jul. 2023 – dec. 2023)	Identificeren van mensen die re-integratievoorzieningen hebben gebruikt van de gemeente Amsterdam
Stapelingsmonitor, (2019 – 2023, jaarlijks)	V6 (2019), V4 (2020), V4 (2021), V2 (2022), V1 (2023)	Identificeren van mensen die in het doelgroepregister staan
Secmbus	2023V1	Bron voor arbeidsparticipatie
Gbapersoontab	2023V1	Bron voor demografische kenmerken (geslacht, geboortejaar, geboren in Nederland en generatie migrant)
Hoogsteopltab	2023V1	Bron voor demografische kenmerken (hoogst behaalde opleiding)
Gbaadresobjectbus	2023V1	Bron voor woonplaats van personen (verblijfplaatsen van personen)
Vslgwbtabs	2024V1	Bron voor woonplaats van personen (gemeente van verblijfplaatsen)
Gbamigratiebus	2023V1	Bron voor woonplaats van personen (migratiekenmerken van personen)

### 1.1 Statistiek Re-Integratie Gemeenten

In de Statistiek Re-Integratie Gemeenten (SRG) zijn verschillende typen re-integratievoorzieningen opgenomen. We behouden alleen mensen die voorzieningen gebruiken die onder sociaal werk vallen:

- Loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet;
- Forfaitaire loonkostensubsidie;
- Beschut Werk;
- Proefplaatsing t.b.v. loonwaardebepaling;
- Jobcoach/begeleiding op de werkplek;
- Werkplekaanpassing.

We behouden alleen mensen die deze voorzieningen krijgen van de gemeente Amsterdam.

In elke maandelijkse golf van de SRG wordt per persoon aangegeven welk type voorziening diegene gebruikte, wanneer deze voorziening begon en eventueel wanneer deze eindigde. Veel persoon-voorziening combinaties zijn in meerdere golven opgenomen. Soms spreekt een latere golf een eerdere tegen. Om een fictief voorbeeld te geven: het kan voorkomen dat in de golf van maart 2020 is aangegeven dat een voorziening op dat moment nog loopt, terwijl in de golf van april 2020 is aangegeven dat deze voorziening al in februari is gestopt. We gaan met deze situaties om door van de recentst beschikbare informatie uit te gaan. In dit voorbeeld zouden we dus aannemen dat de voorziening is gestopt in februari.

We zetten de begin- en einddata van voorzieningen om in maandelijkse indicatoren van voorzieningengebruik. (Hierna gebruiken we 'gemeentelijke ondersteuning' als synoniem van 'voorzieningengebruik'.) Wanneer een voorziening halverwege een maand is gestart of gestopt, tellen we deze maand mee als iemand ten minste een volledige week (zeven dagen) ondersteuning had. Als fictief voorbeeld: wanneer een voorziening begon op 20 januari 2022 tellen we januari mee als ondersteuning, want deze persoon had alsnog 12 dagen ondersteuning in deze maand. Wanneer een voorziening begon op 27 januari 2022 coderen we januari als "geen ondersteuning", en in dat geval is februari de eerste maand met ondersteuning.

Er is één uitzondering op de bovenstaande regel, namelijk in gevallen waarin een voorziening minder dan een week voor het einde van één maand begint en minder dan een week na het begin van de volgende maand alweer stopt. Deze gevallen tellen we wel als ondersteuning, waarbij we de voorziening toeschrijven aan de maand waarin deze (grotendeels) valt. We maken deze uitzondering om het misleidende beeld te voorkomen dat iemand geen ondersteuning zou hebben gehad terwijl dat wel kortstondig het geval was.

We maken maandelijkse indicatoren voor elk van de zes bovengenoemde typen voorzieningen. We maken ook een overkoepelende indicator voor Sociaal Werk, die aangeeft of iemand in een bepaalde maand ten minste een van de zes typen voorzieningen gebruikte. Deze laatste variabele gebruiken we in de meeste analyses.

Voor alle duidelijkheid: we creëren een gebalanceerd panel, waarbij elke maand is opgenomen van januari 2019 tot en met december 2023, voor elke persoon die ooit in deze periode ondersteuning via Sociaal Werk kreeg van de gemeente Amsterdam. Wanneer iemand geen ondersteuning kreeg in een bepaalde maand, krijgt diegene simpelweg 0 op de indicatoren van ondersteuning. Later wordt het panel wel ongebalanceerd – dat wil zeggen, sommige persoon-maanden worden missende data – maar dit geldt alleen voor perioden waarin mensen niet in Amsterdam woonden.

## 1.2 Stapelingsmonitor

We behouden mensen die tussen 2019 en 2023 in het doelgroepregister stonden binnen de gemeente Amsterdam.

We voegen deze lijst samen met de geselecteerde mensen uit de SRG. De mensen die wel in het doelgroepregister maar niet in de SRG zijn opgenomen, hebben geen gemeentelijke ondersteuning gekregen vanuit de Participatiewet. Zij krijgen dus nullen op de indicatoren voor sociaal werk.

De samengevoegde data (SRG + stapelingsmonitor) is de basis van onze dataset. Alle onderstaande bronnen worden gebruikt om extra kenmerken toe te voegen voor mensen

in de SRG en/of stapelingsmonitor, die we vanaf nu 'Amsterdammers met een arbeidsbeperking' noemen.

### 1.3 Secmbus

De Secmbus gebruiken we om een indicator aan de data toe te voegen die per maand aangeeft of Amsterdammers met een arbeidsbeperking betaald werk hebben.

We beschouwen de volgende activiteiten als betaald werk:

- Werknemer;
- Directeur-groootaandeelhouder;
- Zelfstandig ondernemer;
- Overige zelfstandige.

We maken geen onderscheid tussen deze activiteiten. Als iemand minstens een van deze activiteiten onderneemt in een bepaalde maand, tellen we dit mee als betaald werk.

We zetten de Secmbus om in maandelijkse indicatoren, vergelijkbaar met de SRG. In dit geval is de procedure echter eenvoudiger, deels doordat er één bestand is die alle perioden van arbeidsmarktparticipatie bedekt. Daarnaast beginnen activiteiten in de Secmbus altijd op de eerste van de maand en eindigen ze altijd op de laatste dag van de maand.

### 1.4 Gbapersoontab en Hoogsteopltab

We bespreken deze twee bronnen gezamenlijk, omdat ze beide zijn bedoeld om een aantal demografische kenmerken toe te voegen voor Amsterdammers met een arbeidsbeperking. Deze kenmerken variëren niet over de tijd.

Uit Gbapersoontab selecteren we geslacht, geboortjaar, een indicator die aangeeft of men in Nederland is geboren, en generatie migrant ('autochtoon', eerste generatie migrant of tweede generatie migrant).

Uit Hoogsteopltab selecteren we het hoogst voltooide opleidingsniveau. De oorspronkelijke versie van deze variabele heeft achttien categorieën. We vereenvoudigen dit naar acht categorieën, waarbij de rangorde hetzelfde is als in de originele variabele:

1. Basisonderwijs
2. Vmbo-b/k of mbo1
3. Vmbo-g/t, havo-onderbouw of vwo-onderbouw
4. Mbo2 of mbo3
5. Mbo4
6. Havo-bovenbouw of vwo-bovenbouw
7. Hbo-bachelor of wo-bachelor
8. Hbo-master, wo-master of doctor

### 1.5 Gbaadresobjectbus, Vslgwbtabs en Gbamigratiebus

We bespreken deze drie bronnen gezamenlijk, omdat ze alle drie zijn bedoeld om informatie toe te voegen over de woonplaats van Amsterdammers met een arbeidsbeperking. Gbaadresobjectbus bevat informatie over de woningen waar elke

persoon heeft gewoond, en Vslgwbtabs bevat informatie over de gemeenten waar deze woningen staan. Door deze twee datasets samen te voegen, komen we te weten wie er op welke momenten in of buiten Amsterdam woonde. Dit is inhoudelijk voor ons niet belangrijk, maar we gebruiken deze informatie om te verzekeren dat we de analyse beperken tot inwoners van Amsterdam.

We zetten de oorspronkelijke observaties (woonperiode-persoon) om in maanden, op dezelfde manier als bij de SRG, waarbij we een indicator maken die aangeeft wanneer iemand in Amsterdam woonde. Deze indicator varieert in de loop van de tijd.

Een klein aantal woningen kan niet worden gekoppeld aan een gemeente. We gaan ervan uit dat deze woningen in Amsterdam staan als de persoon daarvoor en/of daarna ook in Amsterdam woonde.

Door de manier waarop we data omzetten in maanden kan het voorkomen dat dezelfde maand meegeteld wordt voor twee adressen (wanneer een persoon in die maand is verhuisd en minstens één week op beide adressen heeft gewoond). In die gevallen geven we 'voorrang' aan Amsterdam. Dat wil zeggen, als iemand halverwege de maand is verhuisd beschouwen we deze persoon in deze maand als inwoner van Amsterdam.

Gbamigratiebus gebruiken we om de woongegevens te controleren. Dat wil zeggen, mensen die in Amsterdam wonen, zouden niet geregistreerd moeten staan als emigranten (of als mensen die pas later zijn geïmmigreerd). Andersom zouden mensen ingeschreven moeten staan bij een woning in Nederland als ze volgens de migratiedata niet in het buitenland verbleven. In bijna alle gevallen is dit zo, maar een handjevol mensen zijn ingeschreven bij een woning in Amsterdam terwijl ze daarvoor al geïmmigreerd zouden zijn. Voor de zekerheid beschouwen we deze mensen niet als inwoner van Amsterdam.

Zoals hierboven gezegd, vervangen we de indicatoren voor sociaal werk door missende waarden voor maanden dat iemand niet in Amsterdam woont. Mensen die buiten Amsterdam wonen, vallen namelijk niet in de doelgroep van de gemeente. Voor een klein deel van de data geldt dat mensen een voorziening krijgen van Amsterdam terwijl ze in een andere gemeente wonen. In die gevallen vervangen we sociaal werk ook door missende waarden.

Ten slotte verwijderen we een aantal personen uit de data ten opzichte van alle Amsterdammers met een arbeidsbeperking (waarbij >90% afvalt door de eerste reden):

- Mensen die vóór 1952 of na 2001 zijn geboren, omdat zij een deel van de periode 2019-2023 niet tot de beroepsbevolking behoorden;
- Mensen voor wie geen informatie beschikbaar is over hun verblijfplaats tussen 2019 en 2023;
- Mensen uit de SRG die geen één maand meer ondersteuning via Sociaal Werk ontvangen, als gevolg van de hercodering op basis van woongegevens;
- Mensen uit het doelgroepregister die de hele periode buiten Amsterdam wonen.

Het resultaat vormt onze hoofddata: informatie over de gemeentelijke ondersteuning, arbeidsparticipatie en demografische kenmerken van 13.592 Amsterdammers met een arbeidsbeperking tussen januari 2019 en december 2023.

## 1.6 Referentiegroepen

Naast de hoofddata creëren we twee datasets om Amsterdammers met een arbeidsbeperking te vergelijken met twee groepen Amsterdammers zonder arbeidsbeperking. De eerste dataset bevat informatie over de arbeidsparticipatie van Amsterdammers met dezelfde demografische kenmerken als Amsterdammers met een arbeidsbeperking. We noemen dit hieronder de controlegroep. De tweede dataset bevat informatie over de arbeidsparticipatie van de gemiddelde Amsterdammer.

Om de controlegroep samen te stellen gebruiken we exacte matching. Dat wil zeggen, voor elke Amsterdammer met een arbeidsbeperking selecteren we iemand met dezelfde woonplaats (Amsterdam), geslacht, geboortjaar, migratieachtergrond (generatie) en opleidingsniveau.

We sluiten Amsterdammers met een arbeidsbeperking uit van de gematchte steekproef. Dat wil zeggen, dezelfde persoon kan niet in beide datasets zitten.

Van de 13.592 Amsterdammers met een arbeidsbeperking kunnen we er 13,581 matches. Voor sommige groepen zijn er dus niet genoeg matches. Om een fictief voorbeeld te geven: stel dat er onder Amsterdammers met een arbeidsbeperking 20 vrouwen zijn die zijn geboren in 1961, een mbo4-diploma hebben en tweede generatie migrant zijn; in de rest van Amsterdam zijn er echter maar 18 mensen met deze kenmerken. Om dit te corrigeren kunnen we de 18 matches een hoger gewicht geven (van  $20/18 = 1,11$ ). Dit betreft echter zo weinig mensen dat weging hier geen enkele invloed heeft op onze bevindingen. We laten dit daarom achterwege.

In veruit de meeste groepen zijn er meer mogelijke matches dan Amsterdammers met een arbeidsbeperking. In deze gevallen is het willekeurig wie we selecteren voor de gematchte steekproef. Dit creëert enige willekeur in de samenstelling van de dataset. In de meeste analyses heeft dit geen betekenisvolle invloed op onze resultaten. Wanneer het wel invloed heeft, hebben we de matching meerdere keren uitgevoerd en een gemiddelde effectgrootte berekend.

De dataset met gemiddelde Amsterdammers bestaat uit 50.000 willekeurige inwoners van Amsterdam, mits zij zijn geboren tussen 1949 en 2003. We rekenen hier mensen mee die tussen 2019 en 2023 op enig moment in Amsterdam hebben gewoond. We zouden overigens ook alle Amsterdammers kunnen meenemen in deze referentiegroep, maar we trekken een steekproef om tijd en opslagruimte te besparen. Ook hier geldt dat dit enige willekeur creëert in de samenstelling van de dataset, maar dit heeft geen noemenswaardige invloed op de resultaten (nog minder dan bij de controlegroep, als gevolg van de hogere N). Dat wil zeggen, een steekproef van 50.000 is voor onze doeleinden genoeg om steekproeffout te minimaliseren.

Er is geen overlap tussen Amsterdammers met een arbeidsbeperking en gemiddelde Amsterdammers, maar er kan wel overlap zijn tussen de controlegroep en de gemiddelde Amsterdammers.

Voor beide datasets – de controlegroep en de gemiddelde Amsterdammers – voegen we informatie toe over hun arbeidsparticipatie, op dezelfde manier als voor Amsterdammers met een arbeidsbeperking (zie Secmbus hierboven). We voegen ook demografische kenmerken toe, op dezelfde manier als voor Amsterdammers met een arbeidsbeperking (zie Gbapersoontab en Hoogsteopltab hierboven).

## Bijlage 2 Aanvullende tabellen analyse CBS-data<sup>rrrr</sup>

**Tabel B2.1** - Demografische kenmerken van Amsterdammers met en zonder arbeidsbeperking

Groep	Leeftijd*	Hbo- of wo-diploma (%)	Vrouwen (%)	Geboren in NL (%)
<b>Totaal Amsterdammers met een arbeidsbeperking</b>	40	15%	38	63
<b>Ondersteuning via sociaal werk</b>	40	13%	40	47
<b>Alleen in doelgroepregister</b>	40	16%	40	68
<b>Gemiddelde Amsterdammers</b>	38	60%	50	52

\* Gemiddelde per groep per 1 januari 2021.

**Tabel B2.2** - Gemiddelde duur van ondersteuning per instrument, 2019-2023

Instrument	Gemiddelde periode ondersteuning (in mnd.)	Aantal mensen met ondersteuning
<b>Proefplaatsing</b>	2	244
<b>Forfaitaire LKS</b>	7	467
<b>Jobcoach/begeleiding op de werkplek</b>	22	2861
<b>LKS</b>	26	2324
<b>Beschut Werk</b>	33	448
<b>Totaal</b>	19	3419

<sup>rrrr</sup> In een eerdere versie van dit onderzoeksrapport bevatte deze bijlage andere cijfers, de aangepaste tabellen hebben geen invloed op de conclusies.

**Tabel B2.3** - Regressies van betaald werk op perioden voor en na ondersteuning

	DID-schatting	FE-schatting
<b>Periode (voor/na, ref. = voor)</b>	0,178 (0,014)***	0,252 (0,017)***
<b>Groep (ref. = ondersteuning)</b>	0,392 (0,012)***	.
<b>Stadium × groep</b>	-0,169 (0,020)***	.
<b>Maand dummies</b>	Nee	Ja
<b>Constante</b>	0,282 (0,007)***	0,313 (0,009)***
<b>R2</b>	0,127	0,036
<b>N (persoon-maanden)</b>	214.808	110.339
<b>N (personen)</b>	5.697	2.865

\*\*\*  $p < 0,001$ . DID = difference-in-differences; FE = (two-way) fixed effects. NB: Voor de DID-schatting is het hoofdeffect weergegeven in Stadium × groep; voor de FE-schatting is dit weergegeven in Periode (voor/na, ref. = voor).

In bijlage 1.6 omschrijven we dat er willekeur zit in de samenstelling van de controlegroep die we gebruiken voor het difference-in-differences-model in tabel B2.3. Voor deze analyse is er een tweede bron van willekeur, namelijk wie we met wie matchen. Om een fictief voorbeeld te geven: stel dat er onder Amsterdammers met ondersteuning 10 mannen zijn die zijn geboren in 1975, alleen basisonderwijs hebben gevolgd en in Nederland zijn geboren. Onder de controlegroep zijn er dan 10 mensen met dezelfde kenmerken. Maar we kunnen op veel verschillende manieren 10 paren maken van deze 20 mensen.

Om uit te sluiten dat deze twee vormen van willekeur onze resultaten beïnvloeden, hebben we de controlegroep vier verschillende keren getrokken. Elk van deze vier steekproeven hebben we vervolgens 25 keer gematcht aan Amsterdammers met ondersteuning via Sociaal Werk. Zo konden we de difference-in-differences-schatting honderd keer uitvoeren. De gemiddelde effectgrootte in deze honderd schattingen is 17 procentpunt, met een minimum van 13 procentpunt en een maximum van 21 procentpunt. Er is dus een consistent positief effect. In de hoofdtekst en in tabel B2.3 presenteren we een representatieve schatting (16,9 procentpunt).



## Bijlage 3 Enquêtes

### 3.1 Enquête medewerkers Sociaal Werk

Enquêtevraag	Antwoorden N=61
Welk rapportcijfer geef je de gemiddelde doorverwijzing van een klantbegeleider?	3 – 1.6% 4 – 8.2% 5 – 11.5% 6 – 29.5% 7 – 32.8% 8 – 6.6% Weet ik niet – 9.8%

Enquêtevraag	<i>Helemaal oneens</i>	<i>Oneens</i>	<i>Neutraal</i>	<i>Eens</i>	<i>Helemaal eens</i>	<i>Weet ik niet</i>	N
Ik vind het beleid van Sociaal werk rond de begeleiding van Amsterdammers met een arbeidsbeperking duidelijk.	0%	11.9%	28.8%	45.8%	13.6%	0%	59
Ik weet welke instrumenten en regelingen binnen Sociaal werk beschikbaar zijn voor Amsterdammers met een arbeidsbeperking.	0%	7.1%	8.9%	44.6%	39.3%	0%	56
Het is me duidelijk hoe ik de instrumenten en regelingen van Sociaal werk kan inzetten.	0%	3.6%	16.4%	41.8%	38.2%	0%	55
Ik heb voldoende tijd om te bepalen welke instrumenten en regelingen passend zijn voor Amsterdammers met een arbeidsbeperking.	1.8%	3.6%	20%	43.6%	27.3%	3.6%	55
Ik vind dat de beschikbare instrumenten en regelingen voldoende aansluiten bij Amsterdammers met een arbeidsbeperking.	0%	11.1%	37%	35.2%	13%	3.7%	54

### 3.2 Enquête klantbegeleiders

Enquêtevraag	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens	Weet ik niet	N
Ik weet wanneer ik een Amsterdammer met een arbeidsbeperking moet doorverwijzen naar Sociaal werk.	1.6%	1.6%	6.5%	58.1%	32.3%	0%	62
Doorverwijzen naar Sociaal werk vind ik een eenvoudig proces.	3.3%	13.1%	21.3%	37.7%	24.6%	0%	61
Ik heb voldoende tijd om een Amsterdammer met een arbeidsbeperking goed te kunnen doorverwijzen (bijvoorbeeld naar Sociaal werk).	3.3%	15%	16.7%	46.7%	18.3%	0%	60
Ik vind de samenwerking met de medewerkers van Sociaal werk prettig.	0%	10%	21.7%	33.3%	33.3%	1.7%	60
Ik vind de samenwerking met de medewerkers van Sociaal werk efficiënt.	0%	11.9%	32.2%	35.6%	16.9%	3.4%	59

### 3.3 Enquête werkgevers

Enquêtevraag	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens	Weet ik niet	N
De gemeente Amsterdam begrijpt wat organisaties nodig hebben om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te kunnen nemen.	2.9%	0%	17.6%	50%	20.6%	8.8%	34
De aanpak van de gemeente Amsterdam hierin is <u>duidelijk</u> voor mij.	2.9%	14.7%	23.5%	35.3%	17.6%	5.9%	34
De gemeentelijke procedures bij deze aanpak zijn <u>werkbaar</u> voor mij.	0%	11.8%	17.6%	50%	14.7%	5.9%	34
De kandidaten die de jobcoach/consulent aan ons	0%	12.1%	18.2%	48.5%	6.1%	15.2%	33

voorstelt, passen goed bij de werkplek die we bieden.							
Onze medewerkers met een arbeidsbeperking kunnen met vragen of problemen goed terecht bij hun jobcoach/consulent.	3%	0%	24.2%	45.5%	9.1%	18.2%	33
Ik kan met vragen over het aannemen of begeleiden van mensen met een arbeidsbeperking goed terecht bij de gemeente Amsterdam.	3%	9.1%	9.1%	42.4%	27.3%	9.1%	33

### 3.4 Enquête coaches Pantar

<b>Enquêtevraag</b>	<b><i>Nee</i></b>	<b><i>Ja</i></b>	<b><i>Anders</i></b>				<b><i>N</i></b>
Heb je momenteel voor elke Amsterdammer in je caseload een contactpersoon bij de gemeente?	66.7%	29.2%	4.2%				24
<b>Enquêtevraag</b>	<b><i>Helemaal oneens</i></b>	<b><i>Oneens</i></b>	<b><i>Neutraal</i></b>	<b><i>Eens</i></b>	<b><i>Helemaal eens</i></b>	<b><i>Weet ik niet</i></b>	<b><i>N</i></b>
De gemeente weet wat nodig is om mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking in dienst te kunnen nemen.	0%	0%	75%	15%	0%	10%	20
De instrumenten die de gemeente inzet, zijn passend om Amsterdammers met een lichamelijke beperking in dienst te nemen.	0%	10%	40%	20%	5%	25%	20
De instrumenten die de gemeente inzet, zijn passend om Amsterdammers met een verstandelijke beperking in dienst te nemen.	0%	20%	35%	30%	5%	10%	20

De instrumenten die de gemeente inzet, zijn passend om Amsterdammers met een psychische beperking in dienst te nemen.	0%	20%	50%	15%	0%	15%	20
De Amsterdammers die de gemeente aandraagt, passen bij het werk dat Pantar aanbiedt.	0%	10%	70%	15%	5%	0%	20
Ik weet wie ik kan bellen bij de gemeente als ik me zorgen maak over een Amsterdammer met een arbeidsbeperking.	0%	15%	30%	45%	10%	0%	20
De gemeente heeft Pantar geholpen om werk passend te maken voor Amsterdammers met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking.	5%	20%	30%	15%	10%	20%	20
Het is eenvoudig om via de gemeente instrumenten en regelingen in te zetten voor Amsterdammers met een lichamelijke beperking.	0%	25%	45%	20%	0%	10%	20
Het is eenvoudig om via de gemeente instrumenten en regelingen in te zetten voor Amsterdammers met een verstandelijke beperking	0%	15%	45%	25%	0%	15%	20
Het is eenvoudig om via de gemeente instrumenten en regelingen in te zetten voor Amsterdammers met een psychische beperking.	0%	20%	45%	15%	0%	20%	20

## Eindnoten

- <sup>1</sup> Gemeente Amsterdam, *Amsterdams Akkoord, Coalitieakkoord 2022-2026*, mei 2022, pp. 22-25; Gemeente Amsterdam, *Begroting 2023*, 22 september 2022, pp. 148-159.
- <sup>2</sup> Website: [Bestaanszekerheid | Divosa](#), geraadpleegd op 20 oktober 2023.
- <sup>3</sup> Movisie Bestaanszekerheid onder druk, maart 2022, p. 8.
- <sup>4</sup> Website: [Bestaanszekerheid als belofte](#), geraadpleegd op 20 oktober 2023.
- <sup>5</sup> Ministerie van Sociale zaken en werkgelegenheid, Factsheet Participatiewet, november 2019, p. 1.
- <sup>6</sup> Website: [Participatiewet | Rijksoverheid.nl](#), geraadpleegd op 24 oktober 2023.
- <sup>7</sup> Website: [Gevolgen Participatiewet | Participatiewet | Rijksoverheid.nl](#), geraadpleegd op 24 oktober 2023.
- <sup>8</sup> Gemeente Amsterdam, *Re-integratieverordening Participatiewet Amsterdam*, p. 3.
- <sup>9</sup> Gemeente Amsterdam, *Begroting 2023*, 22 september 2022, p. 154.; Gemeente Amsterdam, *Begroting 2024*, 28 september 2023, p. 200.
- <sup>10</sup> Gemeente Amsterdam, *Een nieuwe lente en een nieuw geluid, Coalitieakkoord 2018-2022*, mei 2018, p. 14.
- <sup>11</sup> Gemeente Amsterdam, *Amsterdams Akkoord, Coalitieakkoord 2022-2026*, mei 2022, p. 24.
- <sup>12</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Extra tijdelijke maatregelen sociaal werk*, 16 november 2021; Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Meer Amsterdammers ondersteunen via sociaal werk*, 27 juni 2023.
- <sup>13</sup> Rekenkamer Metropool Amsterdam, Intern memo verkenning raadsfracties. 2022.
- <sup>14</sup> Gemeente Amsterdam, *Uitgewerkte visie Sociaal Werk Amsterdam*, 25 april 2017, p. 4.
- <sup>15</sup> <https://www.rekenkamer.amsterdam.nl/content/uploads/2023/08/Beleidsvisie-RMA-2023-2028-def.pdf>
- <sup>16</sup> Gemeente Amsterdam, *Bestuursopdracht sociaal werk* 11 oktober 2018.
- <sup>17</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Factsheet Participatiewet voor gemeenten*, 6 april 2020.
- <sup>18</sup> Gemeente Amsterdam, Bijlage bij Raadsinformatiebrief *Meer Amsterdammers ondersteunen via sociaal werk*, 27 juni 2023.
- <sup>19</sup> Boombestuurskunde, *Met andere ogen. Onderzoekers over 5 jaar de Participatiewet*, 2020.
- <sup>20</sup> Boombestuurskunde, *Met andere ogen. Onderzoekers over 5 jaar de Participatiewet*, 2020.
- <sup>21</sup> Boombestuurskunde, *Met andere ogen. Onderzoekers over 5 jaar de Participatiewet*, 2020.
- <sup>22</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Kennisdocument *Ondersteuning mensen met een arbeidsbeperking naar regulier werk vanuit de Participatiewet: instrumenten en financiering*, februari 2017.
- <sup>23</sup> Website: [Regelingen voor werkgevers met werknemer met uitkering | UWV.](#), geraadpleegd op 15 juli, 2025.
- <sup>24</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Kennisdocument Ondersteuning mensen met een arbeidsbeperking naar regulier werk vanuit de Participatiewet: instrumenten en financiering*, februari 2017.

- <sup>25</sup> Gemeente Amsterdam, *Re-integratieverordening Participatiewet Amsterdam*, ongedateerd.
- <sup>26</sup> Gemeente Amsterdam, *Re-integratieverordening Participatiewet Amsterdam*, ongedateerd.
- <sup>27</sup> Gemeente Amsterdam, *Re-integratieverordening Participatiewet Amsterdam*, ongedateerd.
- <sup>28</sup> Besluit advisering beschut werk, Besluit advisering beschut werk, Staatsblad 2014 515, p. 4.
- <sup>29</sup> Interview, 31 januari 2024.
- <sup>30</sup> Rijksoverheid, *Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten Kennisdocument*, november 2023.
- <sup>31</sup> Website: [Doelgroepregister, wat is het en de voorwaarden | UWV](#), geraadpleegd op 19 mei 2025.
- <sup>32</sup> Website: [Kabinet investeert de komende jaren 1 miljard in sociaal ontwikkelbedrijven | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl](#), geraadpleegd op 5 juni 2025.
- <sup>33</sup> Website: [Over Pantar - Pantar](#), geraadpleegd op 29 april 2025.
- <sup>34</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Tussentijdse evaluatie meerjarenstrategie 2021-2024 Pantar*, 25 januari 2022.
- <sup>35</sup> Interview, 1 mei 2024.
- <sup>36</sup> E-mail ambtelijke organisatie, d.d. 4 maart 2025.
- <sup>37</sup> Gemeente Amsterdam, *De Participatiewet in de Amsterdamse praktijk*, 13 oktober 2014.
- <sup>38</sup> Gemeente Amsterdam, *Uitgewerkte visie Sociaal Werk Amsterdam*, 25 april 2017.
- <sup>39</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Extra tijdelijke maatregelen sociaal werk*, 16 november 2021.
- <sup>40</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Meer Amsterdammers ondersteunen via sociaal werk*, 27 juni 2023.
- <sup>41</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Iedereen kans op werk*, 12 juni 2022.
- <sup>42</sup> Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.
- <sup>43</sup> Gemeente Amsterdam, *Koersbesluit re-integratie*, 2 juni 2016.
- <sup>44</sup> Gemeente Amsterdam, *Uitgewerkte visie Sociaal Werk Amsterdam*: 25 april 2017.
- <sup>45</sup> Gemeente Amsterdam, *Uitgewerkte visie Sociaal Werk Amsterdam*, 25 april 2017.
- <sup>46</sup> Interview, 1 februari 2024.
- <sup>47</sup> Interview, 31 oktober 2023.
- <sup>48</sup> Gemeente Amsterdam, *Koersbesluit re-integratie*, 2 juni 2016.
- <sup>49</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Meer Amsterdammers ondersteunen via sociaal werk*, 27 juni 2023.
- <sup>50</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Iedereen Kans op Werk*, 6 december 2022.
- <sup>51</sup> Gemeente Amsterdam, Collegevoordracht *Extra ondersteuning aan Amsterdammers via Sociaal Werk*, 30 mei 2023.
- <sup>52</sup> Interview, 1 februari 2024.
- <sup>53</sup> Gemeente Amsterdam, *Uitgewerkte visie Sociaal Werk Amsterdam*, 25 april 2017.
- <sup>54</sup> Gemeente Amsterdam, *Onderwerp ter besluitvorming Sociaal Werk 2022-2026*, 1 februari 2022.
- <sup>55</sup> Gemeente Amsterdam, *Onderwerp ter besluitvorming Sociaal Werk 2022-2026*, 1 februari 2022.

<sup>56</sup> Gemeente Amsterdam, *Strategisch gesprek visie sociaal werk & gesubsidieerd werk*, 24 november 2022.

<sup>57</sup> Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.

<sup>58</sup> Gemeente Amsterdam, *Onderwerp ter besluitvorming Sociaal Werk 2022-2026*, 1 februari 2022.

<sup>59</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Voortgangsrapportage Leerjaren Participatiewet*, 30 juni 2015; Interview, 24 januari 2024.

<sup>60</sup> Website: [Doelgroepregister, wat is het en de voorwaarden | UWV](#), geraadpleegd op 15 juli 2025.

<sup>61</sup> Gemeente Amsterdam, *Koersbesluit re-integratie*, 2 juni 2016.

<sup>62</sup> Interview, 25 april 2024.

<sup>63</sup> Interview, 24 januari 2024.

<sup>64</sup> Aanlevering ambtelijke organisatie data RAAK, 1 mei 2024.

<sup>65</sup> Gemeente Amsterdam, *De Participatiewet in de Amsterdamse praktijk*, 13 oktober 2014; Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Voortgangsrapportage Leerjaren Participatiewet*. 30 juni 2015.

<sup>66</sup> Gemeente Amsterdam, *Voortgangsrapportage Participatiewet april t/m september 2015*, 19 november 2015.

<sup>67</sup> Gemeente Amsterdam, *Voortgangsrapportage Participatiewet mei 2016 tot oktober 2016*, 26 januari 2016.

<sup>68</sup> Gemeente Amsterdam, *Uitgewerkte visie Sociaal Werk Amsterdam*, 25 april 2017.

<sup>69</sup> Gemeente Amsterdam, *Koersbesluit re-integratie*, 2 juni 2016.

<sup>70</sup> Interview, 19 maart, 2024.

<sup>71</sup> Gemeente Amsterdam, *Voortgangsrapportage Participatiewet, mei 2016 tot oktober 2016*, 26 oktober 2016; Gemeente Amsterdam, *Koersbesluit re-integratie*, 2 juni 2016.

<sup>72</sup> Gemeente Amsterdam, *Koersbesluit re-integratie*, 2 juni 2016.

<sup>73</sup> Gemeente Amsterdam, *Voortgangsrapportage Participatiewet april t/m september 2015*, 19 november 2015.

<sup>74</sup> Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.

<sup>75</sup> Gemeente Amsterdam, *Voortgangsrapportage Participatiewet mei 2016 tot oktober 2016*, 26 oktober 2016; Gemeente Amsterdam, *Meer Kans Op Werk Rapportage December 2021*, 20 december 2021.

<sup>76</sup> Gemeente Amsterdam, *Meer Kans Op Werk Rapportage December 2021*, 20 december 2021; Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Bestuurlijke Reactie Zwartboek Cohortaanpak en afdoening toezegging TA2021-000706 uit de commissievergadering WIO van 2 juni 2021*, 6 juli 2021; Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Voortgangsrapportage WPI en stand van zaken Meer Kans op Werk*, 7 juli 2021.

<sup>77</sup> Gemeente Amsterdam, *Voortgangsrapportage Participatiewet mei 2016 tot oktober 2016*, 26 oktober 2016.

<sup>78</sup> Gemeente Amsterdam, *Amsterdam is van iedereen, Coalitieakkoord 2014-2018*, ongedateerd; Gemeente Amsterdam, *Een nieuwe lente en een nieuw geluid, Coalitieakkoord 2018-2022*, mei 2018; Gemeente Amsterdam, *Amsterdams Akkoord, Coalitieakkoord 2022-2026*, mei 2022.

<sup>79</sup> Interview, 1 februari 2024.

<sup>80</sup> Gemeente Amsterdam, *Uitgewerkte visie Sociaal Werk Amsterdam*, 25 april 2017.

<sup>81</sup> Gemeente Amsterdam, *Uitgewerkte visie Sociaal Werk Amsterdam*, 25 april 2017.

<sup>82</sup> Website: [Gemeente Amsterdam | Gemeenten werken aan gelijke kansen | Gelijke kansen](#), geraadpleegd op 11 juni 2025.



- <sup>83</sup> Gemeente Amsterdam, Collegevoordracht *Extra ondersteuning aan Amsterdammers via Sociaal Werk*, 30 mei 2023.
- <sup>84</sup> Gemeente Amsterdam, *Jaarplan Werkgeversservicepunt 2023*, ongedateerd.
- <sup>85</sup> Gemeente Amsterdam, *Infographic Amsterdamse Maatwerk Methode*, ongedateerd.
- <sup>86</sup> Interview, 19 maart 2024.
- <sup>87</sup> Gemeente Amsterdam, Bijlage bij *Uitvoeringsbesluit Sociaal Werk – Sociaal Werk in Amsterdam, missie, rollen en randvoorwaarden*, ongedateerd, p. 3.
- <sup>88</sup> Gemeente Amsterdam, *Uitvoeringsbesluit Sociaal Werk*, januari 2018, p. 6.
- <sup>89</sup> Gemeente Amsterdam, *Uitvoeringsbesluit Sociaal Werk*, januari 2018, p. 6.
- <sup>90</sup> Gemeente Amsterdam, *Voortgangsrapportage Participatiewet april t/m september 2015*, 19 november 2015, p. 8.
- <sup>91</sup> Gemeente Amsterdam, *Voortgangsrapportage Participatiewet april t/m september 2015*, 19 november 2015, p. 8.
- <sup>92</sup> Gemeente Amsterdam, Collegebesluit *Vaststellen uitvoeringsbesluit Sociaal Werk Amsterdam en de oprichting van de Sociaal Werkkoepel*, 16 januari 2018, pp. 1, 5.
- <sup>93</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Meer Amsterdammers ondersteunen via sociaal werk*, 27 juni 2023, p. 1.
- <sup>94</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Meer Amsterdammers ondersteunen via sociaal werk*, 27 juni 2023, p. 1.
- <sup>95</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Meer Amsterdammers ondersteunen via sociaal werk*, 27 juni 2023.
- <sup>96</sup> Interview, 31 oktober 2023.
- <sup>97</sup> Gemeente Amsterdam, Collegebesluit *Vaststellen bestuurlijke opdracht Sociaal Werkkoepel*, 4 december 2018, p. 5.
- <sup>98</sup> Gemeente Amsterdam, Prestatiecontracten 2020, 2021 - interne documenten, ongedateerd.
- <sup>99</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Meer Amsterdammers ondersteunen via sociaal werk*, 27 juni 2023, p. 5.
- <sup>100</sup> Interview, 19 maart 2024.
- <sup>101</sup> Gemeente Amsterdam, Bijlage bij *Uitvoeringsbesluit Sociaal Werk – Sociaal Werk in Amsterdam, missie, rollen en randvoorwaarden*, 19 maart 2018.
- <sup>102</sup> Gemeente Amsterdam, *Uitvoeringsbesluit Sociaal Werk*, januari 2018.
- <sup>103</sup> Interview, 24 januari 2024.
- <sup>104</sup> Interview, 1 februari 2024.
- <sup>105</sup> Gemeente Amsterdam, *Collegebesluit Vaststellen Uitvoeringsbesluit Sociaal Werk Amsterdam en de oprichting van de Sociaal Werkkoepel*, 16 januari 2018, pp. 1, 5.
- <sup>106</sup> Gemeente Amsterdam, *Uitgewerkte visie Sociaal Werk Amsterdam*, 25 april 2017.
- <sup>107</sup> Rapportage Wet banenafpraak en Quotum Arbeidsbeperkten (juli 2024).
- <sup>108</sup> Interview, 1 februari 2024.
- <sup>109</sup> Gemeente Amsterdam, Collegebesluit *Vaststellen uitvoeringsbesluit Sociaal Werk Amsterdam en de oprichting van de Sociaal Werkkoepel*, 16 januari 2018, pp. 1, 5.
- <sup>110</sup> Gemeente Amsterdam, Collegebesluit *Vaststellen uitvoeringsbesluit Sociaal Werk Amsterdam en de oprichting van de Sociaal Werkkoepel*, 16 januari 2018, pp. 1, 5.
- <sup>111</sup> Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.
- <sup>112</sup> Interview, 29 februari 2024.
- <sup>113</sup> Enquête klantbegeleiders.
- <sup>114</sup> Gemeente Amsterdam, *Kwaliteitslijn jobcoach*, ongedateerd.
- <sup>115</sup> Interview, 29 februari 2024.

- <sup>116</sup> Interview, 29 februari 2024.
- <sup>117</sup> Gemeente Amsterdam, *Kwaliteitslijn jobhunter*, ongedateerd.
- <sup>118</sup> Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.
- <sup>119</sup> Interview, 29 februari 2024.
- <sup>120</sup> Interview, 26 maart 2024; Gemeente Amsterdam, *Kwaliteitslijn WSP adviseur*, ongedateerd.
- <sup>121</sup> Gemeente Amsterdam, *Re-integratieverordening Participatiewet Amsterdam*; Gemeente Amsterdam, *Koersbesluit re-integratie*, 2 juni 2016.
- <sup>122</sup> Gemeente Amsterdam, *De Participatiewet in de Amsterdamse praktijk*, 13 oktober 2014.
- <sup>123</sup> Gemeente Amsterdam, *Toelichting op het instrumentarium sociaal werk*, ongedateerd.
- <sup>124</sup> Gemeente Amsterdam, *Uitvoeringsbesluit Sociaal werk*, 19 maart 2018.
- <sup>125</sup> Gemeente Amsterdam, *Toelichting op het instrumentarium sociaal werk*, ongedateerd.
- <sup>126</sup> Gemeente Amsterdam, *Toelichting op het instrumentarium sociaal werk*, ongedateerd.
- <sup>127</sup> Gemeente Amsterdam, *Re-integratieverordening Participatiewet Amsterdam*.
- <sup>128</sup> Interview, 19 maart 2024.
- <sup>129</sup> Gemeente Amsterdam, *Toelichting op het instrumentarium van Sociaal werk*, ongedateerd.
- <sup>130</sup> Gemeente Amsterdam, *Toelichting op het instrumentarium van Sociaal werk*, ongedateerd.
- <sup>131</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Kennisdocument *Ondersteuning mensen met een arbeidsbeperking naar regulier werk vanuit de Participatiewet: instrumenten en financiering*, februari 2017.
- <sup>132</sup> Gemeente Amsterdam, *Toelichting op het instrumentarium sociaal werk*, ongedateerd.
- <sup>133</sup> Gemeente Amsterdam, *De Participatiewet in de Amsterdamse praktijk*, 13 oktober 2014; Gemeente Amsterdam, *Uitvoeringsbesluit Sociaal werk*, 19 maart 2018.
- <sup>134</sup> Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.
- <sup>135</sup> Interview, 29 februari, 2024.
- <sup>136</sup> Gemeente Amsterdam, Collegevoordracht *Tijdelijke extra maatregelen sociaal werk*, 16 november 2021.
- <sup>137</sup> Interview, 29 februari 2024.
- <sup>138</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Extra tijdelijke maatregelen sociaal werk*, 16 november 2021.
- <sup>139</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Extra tijdelijke maatregelen sociaal werk*, 16 november 2021.
- <sup>140</sup> Gemeente Amsterdam, Collegevoordracht *Tijdelijke extra maatregelen sociaal werk*, 2021.
- <sup>141</sup> Interview, 19 maart 2024.
- <sup>142</sup> Gemeente Amsterdam, *Toelichting op het instrumentarium van Sociaal werk*, ongedateerd.
- <sup>143</sup> Interview, 19 maart 2024.
- <sup>144</sup> Gemeente Amsterdam, Collegevoordracht *Tijdelijke extra maatregelen sociaal werk*, 2021.
- <sup>145</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Extra tijdelijke maatregelen sociaal werk*, 16 november 2021; Gemeente Amsterdam, Collegevoordracht *Tijdelijke extra maatregelen sociaal werk*, 2021.
- <sup>146</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Extra tijdelijke maatregelen sociaal werk*, 16 november 2021.

- <sup>147</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Uitwerking van de visie Sociaal Werk Amsterdam*. 21 september 2017.
- <sup>148</sup> Gemeente Amsterdam, Collegevoordracht *Vaststellen uitvoeringsbesluit Sociaal Werk Amsterdam en de oprichting van de Sociaal Werkkoepel*, 16 januari 2018.
- <sup>149</sup> Interview, 21 maart 2024.
- <sup>150</sup> Gemeente Amsterdam, *Uitvoeringsbesluit Sociaal werk*, 19 maart 2018.
- <sup>151</sup> Gemeente Amsterdam, *Uitvoeringsbesluit Sociaal werk*, 19 maart 2018; Gemeente Amsterdam, Collegevoordracht *Vaststellen uitvoeringsbesluit Sociaal Werk Amsterdam en de oprichting van de Sociaal Werkkoepel*, 16 januari 2018.
- <sup>152</sup> Gemeente Amsterdam, *Bijlage bij Uitvoeringsbesluit Sociaal Werk*, 19 maart 2018.
- <sup>153</sup> Gemeente Amsterdam, Collegevoordracht *Extra ondersteuning aan Amsterdammers via Sociaal Werk*, 30 mei 2023.
- <sup>154</sup> Gemeente Amsterdam, Collegevoordracht *Extra ondersteuning aan Amsterdammers via Sociaal Werk*, 30 mei 2023.
- <sup>155</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Meer Amsterdammers ondersteunen via sociaal werk*, 27 juni 2023.
- <sup>156</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Extra tijdelijke maatregelen sociaal werk*, 16 november 2021.
- <sup>157</sup> Gemeente Amsterdam, *MT voorstel Sociaal Werk*, 6 oktober 2020.
- <sup>158</sup> Berenschot, *Businesscase LKS*, 16 oktober 2022.
- <sup>159</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Meer Amsterdammers ondersteunen via Sociaal Werk*. 27 juni 2023.
- <sup>160</sup> Berenschot, *Businesscase LKS*, 16 oktober 2022.
- <sup>161</sup> Rijksoverheid, *Gemeentefonds Meicirculaire 2024*, 2024, p. 36.
- <sup>162</sup> Interview, 14 februari 2024.
- <sup>163</sup> Interview, 14 februari 2024.
- <sup>164</sup> Gemeente Amsterdam, *Memo bij feitelijke reactie*, 8 september 2025.
- <sup>165</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Meer Amsterdammers ondersteunen via Sociaal Werk* (27 juni 2023).
- <sup>166</sup> Gemeente Amsterdam, Collegebesluit *Vaststellen uitvoeringsbesluit Sociaal Werk Amsterdam en de oprichting van de Sociaal Werkkoepel*, 16 januari 2018, p. 5.
- <sup>167</sup> Gemeente Amsterdam, *Uitvoeringsbesluit Sociaal Werk*, januari 2018.
- <sup>168</sup> Gemeente Amsterdam, *Uitvoeringsbesluit Sociaal Werk*, januari 2018.
- <sup>169</sup> Gemeente Amsterdam, *Uitvoeringsbesluit Sociaal Werk*, januari 2018.
- <sup>170</sup> Interview, 24 januari 2024.
- <sup>171</sup> Gemeente Amsterdam, *Uitvoeringsbesluit Sociaal Werk*, januari 2018.
- <sup>172</sup> Interview, 31 oktober 2023.
- <sup>173</sup> Interview, 19 maart 2024.
- <sup>174</sup> Interview, 29 februari 2024.
- <sup>175</sup> Interview, 19 maart 2024.
- <sup>176</sup> Interview, 19 maart 2024.
- <sup>177</sup> Interview, 19 maart 2024.
- <sup>178</sup> Interview, 19 maart 2024.
- <sup>179</sup> Interview, 19 maart 2024.
- <sup>180</sup> Interview, 29 februari 2024.
- <sup>181</sup> Gemeente Amsterdam, *MT voorstel Sociaal Werk 2022-2026*, 6 oktober 2020.
- <sup>182</sup> Gemeente Amsterdam, *Uitvoeringsbesluit Sociaal Werk*, 19 maart 2018.
- <sup>183</sup> RAAK cijfers, bewerking Rekenkamer Amsterdam-Zaanstad.

- <sup>184</sup> Berenschot, *Business case LKS*, 16 oktober 2022.
- <sup>185</sup> RAAK cijfers, bewerking Rekenkamer Amsterdam-Zaanstad.
- <sup>186</sup> Gemeente Amsterdam, *Collegebesluit Vaststellen uitvoeringsbesluit Sociaal Werk Amsterdam en de oprichting van de Sociaal Werkkoepeel*, 16 januari 2018, pp. 1, 5.
- <sup>187</sup> Gemeente Amsterdam, *Maandrapportage Sociaal Werk januari 2024*, januari 2024.
- <sup>188</sup> Gemeente Amsterdam, *MT, Onderwerp ter besluitvorming Sociaal werk 2022-2026*, 1 februari 2022.
- <sup>189</sup> Interview, 19 maart 2024.
- <sup>190</sup> Tussentijdse bespreking met de ambtelijke organisatie, 24 februari, 2025.
- <sup>191</sup> Tussentijdse bespreking met de ambtelijke organisatie, 24 februari, 2025.
- <sup>192</sup> Gemeente Amsterdam, *Koersbesluit re-integratie*, 2 juni 2016.
- <sup>193</sup> RAAK cijfers, bewerking Rekenkamer Amsterdam-Zaanstad.
- <sup>194</sup> Gemeente Amsterdam, *Maandrapportage Sociaal Werk*, januari 2024
- <sup>195</sup> Gemeente Amsterdam, *Maandrapportage Sociaal Werk*, januari 2024.
- <sup>196</sup> Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.
- <sup>197</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Extra tijdelijke maatregelen sociaal werk*, 16 november 2021.
- <sup>198</sup> RAAK cijfers, bewerking Rekenkamer Amsterdam-Zaanstad.
- <sup>199</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsinformatiebrief *Meer Amsterdammers ondersteunen via sociaal werk*, 27 juni 2023, p. 1.
- <sup>200</sup> Interview, 21 maart 2024.
- <sup>201</sup> RAAK cijfers, bewerking Rekenkamer Amsterdam-Zaanstad.
- <sup>202</sup> Gemeente Amsterdam, *Uitgewerkte visie Sociaal Werk Amsterdam*, 25 april 2017.
- <sup>203</sup> RAAK cijfers, bewerking Rekenkamer Amsterdam-Zaanstad.
- <sup>204</sup> RAAK cijfers, bewerking Rekenkamer Amsterdam-Zaanstad.
- <sup>205</sup> Aanlevering ambtelijke organisatie, aantal unieke werkgevers.
- <sup>206</sup> Interview, 29 februari 2024.
- <sup>207</sup> Interview, 29 februari 2024.
- <sup>208</sup> RAAK cijfers, bewerking Rekenkamer Amsterdam-Zaanstad.
- <sup>209</sup> RAAK cijfers, bewerking Rekenkamer Amsterdam-Zaanstad.
- <sup>210</sup> Gemeente Amsterdam, *Uitvoeringsbesluit Sociaal Werk*, januari 2018, p. 6; Gemeente Amsterdam, *Bijlage bij Uitvoeringsbesluit Sociaal Werk – Sociaal Werk in Amsterdam, missie, rollen en randvoorwaarden*, ongedateerd, p. 3.
- <sup>211</sup> Gemeente Amsterdam, *Voortgangsrapportage Participatiewet mei 2016 tot oktober 2016*, 26 oktober 2016.
- <sup>212</sup> Rapportage Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten, juli 2024.
- <sup>213</sup> Gemeente Amsterdam, *Uitvoeringsbesluit Sociaal Werk*, 19 maart 2018.
- <sup>214</sup> RAAK cijfers, bewerking Rekenkamer Amsterdam-Zaanstad.
- <sup>215</sup> Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.
- <sup>216</sup> Tussentijdse bespreking met de ambtelijke organisatie, 24 februari 2025.
- <sup>217</sup> RAAK cijfers, bewerking Rekenkamer Amsterdam-Zaanstad.
- <sup>218</sup> Interview, 29 februari 2024.
- <sup>219</sup> Enquête klantbegeleiders.
- <sup>220</sup> Enquête klantbegeleiders.
- <sup>221</sup> Enquête klantbegeleiders.
- <sup>222</sup> Interview, 21 maart 2024.
- <sup>223</sup> Interview, 21 maart 2024.
- <sup>224</sup> Interview, 21 maart 2024.

- 225 Enquête klantbegeleiders.
- 226 Enquête medewerkers Sociaal Werk.
- 227 Enquête klantbegeleiders.
- 228 Interview, 25 april 2024.
- 229 Enquête klantbegeleiders; E-mail ambtelijke organisatie.
- 230 Enquête klantbegeleiders.
- 231 Enquête klantbegeleiders.
- 232 Enquête klantbegeleiders.
- 233 Groepsgesprek jobcoaches/consulenten, 20 maart 2025.
- 234 Enquête medewerkers Sociaal Werk.
- 235 Enquête medewerkers Sociaal Werk.
- 236 Enquête medewerkers Sociaal Werk.
- 237 Interview, 21 maart 2024.
- 238 Enquête medewerkers Sociaal Werk.
- 239 Enquête medewerkers Sociaal Werk.
- 240 Enquête medewerkers Sociaal Werk.
- 241 Groepsgesprek jobcoaches/consulenten, 20 maart 2025.
- 242 Interview, 21 maart 2024.
- 243 Enquête klantbegeleiders.
- 244 Enquête klantbegeleiders.
- 245 Groepsgesprek jobcoaches/consulenten, 20 maart 2025.
- 246 Interview, 21 maart 2024.
- 247 Gemeente Amsterdam, *Meer Kans op Werk, rapportage december 2021*, 20 december 2021.
- 248 Interview, 29 februari 2024.
- 249 Interview, 26 maart 2024.
- 250 Interview, 21 maart 2024.
- 251 Enquête medewerkers Sociaal Werk.
- 252 Enquête medewerkers Sociaal Werk.
- 253 Enquête medewerkers Sociaal Werk.
- 254 Groepsgesprek jobcoaches/consulenten, 20 maart 2025.
- 255 Enquête medewerkers Sociaal Werk.
- 256 Groepsgesprek jobcoaches/consulenten, 20 maart 2025.
- 257 Interview, 1 februari 2024.
- 258 Groepsgesprek jobcoaches/consulenten, 20 maart 2025.
- 259 Interview, 1 februari 2024.
- 260 Interview, 29 februari 2024; Groepsgesprek jobcoaches/consulenten, 20 maart 2025.
- 261 Interview, 21 maart 2024.
- 262 Enquête klantbegeleiders.
- 263 Enquête klantbegeleiders.
- 264 Groepsgesprek jobcoaches/consulenten, 20 maart 2025.
- 265 Interview, 19 maart 2024.
- 266 Voorbereiding interview, 29 februari 2024.
- 267 Interview, 19 maart 2024.
- 268 Interview, 25 maart 2024.
- 269 Interview, 21 maart 2024.
- 270 Enquête medewerkers Sociaal Werk.

- 271 Groepsgesprek jobcoaches/consulenten, 20 maart 2025.
- 272 Groepsgesprek jobcoaches/consulenten, 20 maart 2025.
- 273 Groepsgesprek jobcoaches/consulenten, 20 maart 2025.
- 274 Interview, 21 maart 2024.
- 275 Enquête werkgevers, voorjaar 2025.
- 276 Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- 277 Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- 278 Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- 279 Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- 280 Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- 281 Enquête medewerkers Sociaal Werk.
- 282 Interview, 29 februari 2024; Groepsgesprek jobcoaches/consulenten, 20 maart 2025.
- 283 Groepsgesprek jobcoaches/consulenten, 20 maart 2025.
- 284 Interviews Amsterdammers, najaar 2024; Enquête medewerkers Sociaal Werk.
- 285 Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- 286 Groepsgesprek jobcoaches/consulenten, 20 maart 2025.
- 287 Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.
- 288 Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- 289 Enquête medewerkers Sociaal Werk.
- 290 Interview, 29 februari 2024.
- 291 Enquête werkgevers, voorjaar 2025.
- 292 Enquête medewerkers Sociaal Werk.
- 293 Groepsgesprek jobcoaches/consulenten, 20 maart 2025.
- 294 Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- 295 Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- 296 Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- 297 Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- 298 Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- 299 Interviews Amsterdammers, najaar 2024,
- 300 Enquête werkgevers, voorjaar 2025.
- 301 Interviews werkgevers, voorjaar 2025.
- 302 Enquête en interviews werkgevers, voorjaar 2025.
- 303 Enquête en interviews werkgevers, voorjaar 2025.
- 304 Enquête en interviews werkgevers, voorjaar 2025.
- 305 Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- 306 Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- 307 Interviews werkgevers, voorjaar 2025.
- 308 Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- 309 Gemeente Amsterdam, *Kwaliteitslijn jobcoach*, ongedateerd.
- 310 Gemeente Amsterdam, *Kwaliteitslijn jobcoach*, ongedateerd.
- 311 Gemeente Amsterdam, *Kwaliteitslijn jobcoach*, ongedateerd.
- 312 Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- 313 Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- 314 Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- 315 Interviews werkgevers, voorjaar 2025.
- 316 Groepsgesprek jobcoaches/consulenten, 20 maart 2025.
- 317 Groepsgesprek jobcoaches/consulenten, 20 maart 2025.



- <sup>318</sup> Interviews werkgevers, voorjaar 2025.
- <sup>319</sup> Groepsgesprek jobcoaches/consulenten, 20 maart 2025.
- <sup>320</sup> Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- <sup>321</sup> Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- <sup>322</sup> Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- <sup>323</sup> Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- <sup>324</sup> Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- <sup>325</sup> Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- <sup>326</sup> Enquête en interviews werkgevers, voorjaar 2025.
- <sup>327</sup> Interviews werkgevers, voorjaar 2025.
- <sup>328</sup> Enquête en interviews werkgevers, najaar 2024 en voorjaar 2025.
- <sup>329</sup> Interviews werkgevers, voorjaar 2025.
- <sup>330</sup> Enquête werkgevers, najaar 2025.
- <sup>331</sup> Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- <sup>332</sup> Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- <sup>333</sup> Interview, 21 maart 2024; Gemeente Amsterdam, *Klantonderzoek Jobcoaching*, 12 april 2019.
- <sup>334</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Kennisdocument *Ondersteuning mensen met een arbeidsbeperking naar regulier werk vanuit de Participatiewet: instrumenten en financiering*, februari 2017.
- <sup>335</sup> Interviews werkgevers, voorjaar 2025.
- <sup>336</sup> Groepsgesprek jobcoaches/consulenten, 20 maart 2025.
- <sup>337</sup> Gemeente Amsterdam, *Kwaliteitslijn jobcoach*, ongedateerd.
- <sup>338</sup> Gemeente Amsterdam, *Uitvoeringsbesluit Sociaal Werk*, januari 2018.
- <sup>339</sup> Gemeente Amsterdam, *Kwaliteitslijn jobcoach*, ongedateerd.
- <sup>340</sup> Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- <sup>341</sup> Interviews Amsterdammers, najaar 2024.
- <sup>342</sup> Feitelijke reactie ambtelijke organisatie, 26 augustus 2025.
- <sup>343</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsvoordracht *Kennismemen Uitwerking visie Sociaal Werk*, 1 november 2017, p. 1.
- <sup>344</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsbrief *Iedereen Kans op Werk*, 6 december 2022, pp. 2, 3.
- <sup>345</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsbrief *Meer Amsterdammers ondersteunen via Sociaal Werk*, 27 juni 2023.
- <sup>346</sup> Gemeente Amsterdam, *Begroting 2023*, p. 153.
- <sup>347</sup> Gemeente Amsterdam, *Amsterdams Coalitieakkoord 2022-2026*, 25 juni 2022, p. 25; Gemeente Amsterdam, Raadsbrief *Iedereen Kans op Werk*, 6 december 2022, p. 12; Gemeente Amsterdam, Raadsbrief *Meer Amsterdammers Ondersteunen via Sociaal Werk*, 27 juni 2023, p. 7.
- <sup>348</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsvoordracht *Vaststellen Uitvoeringsbesluit Sociaal Werk Amsterdam en de oprichting van de Sociaal Werkkoepeel*, 16 januari 2018.
- <sup>349</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsbrief *Reactie op motie 972 ... 'Stevigere inzet op inkoop sociale firma's'*, 18 december 2018, p. 4.
- <sup>350</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsbrief *Afdoen motie 660 'sociale resultaten'*, 7 maart 2023, p. 3.
- <sup>351</sup> De Beleidsonderzoekers, *Evaluatie Sociaal Werkkoepeel*, 12 september 2022, pp. 42, 43.



<sup>352</sup> Gemeente Amsterdam, *Motie 420*, 29 juni 2023; Gemeente Amsterdam, Raadsbrief *Afdoening moties 420.23, 422.23 en 425.23*, 10 september 2024, p. 3.

<sup>353</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsbrief *Meer Amsterdammers ondersteunen via Sociaal Werk*, 27 juni 2023, p. 8.

<sup>354</sup> Gemeente Amsterdam, *Doorontwikkeling gesubsidieerd werk in Amsterdam*, 28 november 2023, pp. 3, 4.

<sup>355</sup> Gemeente Amsterdam, *Voorjaarsnota 2023*, p. 95.

<sup>356</sup> Gemeente Amsterdam, Raadsbrief *Iedereen Kans op Werk en reactie motie 400*, 6 december 2022, p. 12.

<sup>357</sup> Gemeente Amsterdam, *WPI-voortgangsrapportages 2020-2024*.

<sup>358</sup> Gemeente Amsterdam, *Tussenrapportage voortgang Sociaal Werkkoepeel 2018-2019*, p. 5.

<sup>359</sup> Gemeente Amsterdam, *Factsheet Duurzaamheid Plaatsingen Sociaal Werk*, 26 februari 2025, p. 3.